



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SILVA HENRÍQUEZ

UNIVERSIDAD CATÓLICA SILVA HENRÍQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y ECONÓMICAS
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y
PROTECTORES QUE SE RELACIONAN CON EL
DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN
TÉCNICOS EN PÁRVULO DE LA REGIÓN
METROPOLITANA**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Yasmin Nicole Carrión Neira.
Macarena Valentina Matus Lizana.
Nicole Jeannette Medina Ríos.
Alejandra Marcela Reyes Briones.

PROFESOR GUIA: Karina Cortez
Psicóloga

Santiago, Chile

2018

A mi mamá

Te agradezco mamá, por creer en mí siempre, por enseñarme valores como la superación, la humildad y el sacrificio y también a enseñarme siempre a valorar todo lo que tengo. Haz fomentado en mí el espíritu de triunfo en la vida. Y todo esto se reflejado en este logro.

A mi padre

Papá, este es un logro que deseo compartir contigo, te quiero dar las gracias por tener siempre una palabra de aliento para mí y por enseñarme cada día que nada es tan difícil como lo pensamos. Gracias también porque siempre a pesar de las dificultades de la vida tienes una sonrisa para mí. Es por esto que a través de estas líneas quiero decirte lo mucho que te quiero. Además de un padre, haz sido un buen amigo y consejero. Te quiero

A mi pareja

Quiero decir que tu ayuda ha sido fundamental para mí, haz estado conmigo en los momentos más difíciles, conteniéndome, apoyándome, no sólo en esta tesis, sino que a lo largo de todo este proceso educativo. Sé, que esto no fue nada fácil, pero siempre estuviste motivándome y alentándome, dando todo de ti, incluso más, en cada momento que lo necesite. Gracias por haber estado y por seguir estando aquí...

A mi sobrino Matías

En este momento eres muy pequeño para entender estas palabras, pero cuando seas capaz de hacerlo. Te quiero decir que a través de esto, te des cuenta de lo importante que eres para mí. Tu amor inocente e inmenso, sacan siempre lo mejor de mí. Te agradezco porque gracias a ti encuentro mi lado más dulce en esta vida. Espero de todo corazón que esta tesis sea un motivador para ti, para que nunca dejes de creer que todo es posible en esta

vida, que con esfuerzo y perseverancia todo se puede. A pesar de las cosas difíciles que te toquen vivir, nunca pares de correr, mi pequeño saltamontes. Espero que llegues muy lejos mucho más que tus padres, tus abuelos, mucho más que yo. Quiero que recuerdes que siempre estaré ahí para ti.

Yasmin Nicole Carrión Neira

Agradezco a mis padres, Marisol Lizana y Manuel Matus, quienes me brindaron las herramientas para salir adelante con mi carrera, a mis hermanas, Francisca y Alexandra y a mi hermano Benjamín quienes ayudaron con los cuidados de mi hijo Matheo con la mejor voluntad y gracia.

A Diego, quien me apoyo en todas las decisiones que tomé en mi proceso académico y personal, siempre demostrando su cariño.

Y finalmente a mi pequeño hijo Matheo, quien es una de mis motivaciones más grande que tengo, por día a día cumplir mis metas con paciencia, dedicación y amor.

Macarena Valentina Matus Lizana.

Agradezco en primera instancia a Dios por darme la vida, salud, fortaleza, esperanza, humildad e inspiración para llegar hasta este proceso y poder avanzar con seguridad a lo largo del camino.

También, le agradezco a mi abuela María, mi tía Susana, mi papa Rene, mi mama Cecilia y mi hermana Deyanira por acompañarme, darme apoyo en todo momento, ser mi fortaleza y mi contención desde siempre, además de ser mi mayor inspiración y motivación para realizar todos mis logros y metas, me siento muy agradecida de todo el cariño, amor, paciencia y alegría que me han entregado desde siempre y estoy orgullosa de la familia que Dios me regalo, son mi todo en el mundo y siempre estaremos juntos.

Por otra parte, agradezco a mi tía Alicia, mi primo Rafael, tío Miguel y Rodrigo por darme las mejores palabras de aliento y apoyo en todos los momentos de mi vida y acompañarme en todo este proceso, pero además les doy las gracias por formar parte importante de mi vida y ser causa de muchas de mis alegrías.

Además, le quiero agradecer de manera especial a mi prima Camila por ser siempre como mi hermana, mi parné y compañera de todas mis aventuras en la vida, Dios no me pudo poner una mejor amiga en el camino, gracias por escucharme, comprenderme, apoyarme y darme energías cuando me sentía más agotada.

Le agradezco al resto de mi familia igual por estar conmigo, porque sé que siempre puedo contar con ellos y sé que siempre los tendré para apoyarme. También le agradezco a mis mascotas especialmente a mi perrita Estrella porque siempre me saca una sonrisa. A mis amistades por estar en este proceso dándome ánimos, aliento, escucharme y aconsejarme

para avanzar en este camino. Y a mi grupo de tesis por hacer un excelente trabajo y acompañarnos como amigas.

Finalmente le agradezco profundamente a mi abuelo Hipólito que sé que desde el cielo me está cuidando y apoyando, además de siempre haberme dado lo mejor cuando estaba vivo y haberme causado las mayores alegrías, le estoy muy agradecida la forma en que me trato y ayudo a cuidar. Te extraño viejito

Nicole Jeannette Medina Ríos.

Quiero agradecer a mi tata, Modesto Reyes, quien fue y es mi fuente de motivación para estudiar y ser cada vez mejor, como persona y profesional, espero que estés orgulloso de mi dónde quiera que estés, me encantaría que hubieses podido presenciar este gran logro, que leyeras esta tesis y habláramos horas y horas de temas que ahora, siendo más grande, puedo entender mejor, que me vieras siendo una profesional como tanto querías. Gracias tata, por tu apoyo y gran sabiduría que estará por siempre en mi memoria. Y como no agradecer a mi lela, Marta Ramírez, la que siempre me decía, *“Estudia Alejandra, estudia porque el que mejor estudio tiene, mejor trabajo va a tener”*. Me encantaría tenerte conmigo y que vieras que tu nieta es cada vez más grande, y aun que a las horas se te olvidara con gusto te lo repetiría y recordaría. Gracias por tus consejos y el amor que a tu manera me supiste entregar. Gracias a ambos por entregarme su amor infinito, que sé que de alguna forma aun me siguen entregando. Los amos inmensamente y no saben la falta que me hacen.

También quiero agradecer, a mi mamá y mi papá, que me han apoyado durante todo este camino universitario, espero que se sientan orgullosos de la mujer que tienen como hija, les agradezco por la paciencia y amor que me han entregado desde el primer día. Espero algún día poder devolverles todo el esfuerzo que han puesto para que yo sea cada día mejor persona. Los amos infinitamente

A mi familia que, como primera profesional, espero estar siendo un orgullo para ellos. A mi hermano, Francisco Reyes y a todos mis primos, les quiero decir que todo con esfuerzo y perseverancia tiene su recompensa, espero ser una inspiración a que sigan estudiando para ser grandes profesionales, pero para, sobre todo, ser buenas personas con quien se tengan que enfrentar en la vida.

Quiero agradecer también, a Felipe, mi pololo, gracias por el amor que me has entregado, por la paciencia que me has tenido durante este año de locos, espero que los esfuerzos que ambos estamos haciendo para ser profesionales y grandes, tenga sus frutos pronto y nuestras metas se vayan cumpliendo de a poco.

Y finalmente, por supuesto, no puedo dejar de agradecer a mis amigas y compañeras de tesis. ¡Lo logramos chiquillas!, fue difícil pero finalmente pudimos llegar a puerto de la mejor forma, sin el trabajo en equipo que logramos formar, nada de esto estaría pasando ahora. Espero que nuestra amistad perdure por años y podamos seguir compartiendo nuestras vidas tal como lo hemos hecho hasta ahora

Gracias infinitas a todos los que hicieron esto posible

Alejandra Marcela Reyes Briones

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	11
2. INTRODUCCIÓN.....	13
3. PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
3.1. Pregunta de investigación.....	34
3.2. Objetivo general.....	34
3.3. Objetivos específicos.....	34
4. MARCO TEÓRICO.....	36
4.1. Modelo control-demanda de Robert Karasek.....	36
4.2. Modelo esfuerzo-Recompensa de Johannes Siegrist.....	37
4.3. Modelo de proceso del Burnout de Leiter.....	40
4.4. Modelo fásico del BO de Golembiewski.....	42
5. ESTADO DEL ARTE.....	44
6. MARCO CONCEPTUAL.....	52
6.1. Síndrome de Burnout.....	52
6.2. Factores psicosociales.....	55
6.3. Factores psicosociales de riesgo.....	56
6.4. Factores psicosociales protectores.....	56
7. HIPOTESIS.....	58
8. METODOLOGÍA.....	59
8.1. Perspectiva epistemológica.....	59
8.2. Enfoque metodológico.....	60
8.3. Tipo de investigación.....	62
8.4. Muestra.....	64
8.5. Operacionalización de variables.....	67
8.6. Instrumentos de medición.....	70
8.6.1. Cuestionario MBI.....	71
8.6.2. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21.....	74
8.6.3. Entrevistas semi estructuradas.....	80

8.7.	Plan de análisis.....	83
8.8.	Resguardos éticos.....	86
8.9.	Procedimientos	88
9.	ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	90
9.1.	Análisis de resultados SUSESO/ISTAS 21 Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI.....	90
9.2.	Análisis de resultados SUSESO/ISTAS 21 Salas Cunas y Jardines Infantiles privados.....	95
9.3.	Análisis comparativos de SUSESO/ISTAS 21 entre Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados.....	99
9.4.	Análisis y resultados MBI en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI.....	102
9.5.	Análisis y resultados MBI en Salas Cunas y Jardines Infantiles Privados.....	106
9.6.	Análisis de resultados y comparación del MBI por preguntas entre Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados.....	110
9.7.	Análisis de contenido.....	133
9.8.	Análisis de correlación.....	161
10.	CONCLUSIONES Y DISCUSIONES.....	184
11.	ALCANCES Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	192
12.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	195
13.	ANEXOS.....	204

1. RESUMEN

La presente investigación se realizó a Técnicos en Párvulo de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados de la región Metropolitana. Se utilizó una metodología mixta con una muestra de 40 personas, a las cuales se les aplicó el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y Maslach Burnout Inventory, además de utilizar entrevistas semi estructuradas. El objetivo de esta investigación es indagar en los factores de riesgo que se relacionan con la aparición del Síndrome de Burnout y, además cuáles son los factores protectores que las resguardan de este.

En cuanto a los resultados y conclusiones obtenidos en esta investigación, se evidencia que si bien las Técnicas en Párvulo no presentan Síndrome de Burnout, están expuestas a factores de riesgo que las pueden estar afectando en su trabajo, que el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 no logra abarcar en su totalidad.

Al realizar las entrevistas semi estructuradas se logró encontrar una discordancia entre lo contestado en los cuestionario y sus percepciones respecto a su trabajo y los factores de riesgo que las afectan, como sanciones, relaciones laborales, autonomía, etc. pero también se lograron extraer los factores protectores percibidos por las trabajadoras como la infraestructura, trabajo significativo, redes de apoyo, etc.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, Factores psicosociales de riesgo, Factores psicosociales protectores, Técnicos en Párvulo.

ABSTRACT

The investigation was conducted on “Técnicos en Párvulos” in JUNJI and private Nursery/pre-schools and childcare center of the Metropolitan region. A sample of 40 teachers participated in a mixed methodology study. The participants filled out SUSESO/ISTAS 21 and Maslach Burnout Inventory and completed a semi-structured interview. This investigation aimed to identify Burnout Syndrome risk factors and prevention factors.

Results show that although the participants did not present Burnout Syndrome, they are exposed to risk factors which may be affecting their work. Results which the SUSESO/ISTAS 21 was not fully able to investigate.

Results from the semi-structured interview showed a discrepancy between questionnaire answers and the participants’ perception of their job and the respective risk factors such as fatigue, work relations, and autonomy. Results also identified the prevention factors which the participants identified as infrastructure, meaningful work, support system, etc.

Keywords: Burnout Syndrome, Psychosocial risk factors, Psychosocial prevention factor, Técnicos en Párvulo.

2. INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación se decidió llevar a cabo, debido a todos los acontecimientos que han surgido en nuestro país, ya que, la Educación ha estado en cuestionamiento durante los últimos años, todo esto debido a que se ha solicitado una mejor educación en nuestro país, y considerando la importancia que tiene está en la formación de cada uno de las personas en especial, la Educación inicial y preescolar, la cual es clave para desarrollar en los niños y niñas las habilidades cognitivas como el lenguaje, y todas las funciones necesarias para la etapa escolar de ellos. Y son las Técnicas en Párvulo, las encargadas tanto del cuidado como también de entregar Educación a cada uno de los niños y niñas de este país.

Otro punto importante de mencionar, es la importancia de indagar en la salud mental dentro de las organizaciones, debido al gran ausentismo laboral que ha ocurrido en estos últimos años en Chile y el aumento de las licencias médicas por parte de los trabajadores y trabajadoras. Junto con esto el Síndrome de Burnout, no sólo afecta la salud mental de los trabajadores y trabajadoras, sino que también a aquellas personas con las que se encuentran en contacto con estos trabajadores/as.

En cuanto al problema de nuestra investigación, se ha considerado que los primeros años de Educación son muy importante para la formación de cada ser humano. Es debido a esto

que han aumentado cada año las matrículas en Salas Cunas y Jardines Infantiles, tanto JUNJI como privados, esto ha tenido como consecuencia que también aumente cada año el egreso de la carrera de Técnico en Párvulo de cada institución educacional, siendo la profesión que en su mayoría es solicitada por el sexo femenino. Esta profesión es considerada como una de las más demandantes, no sólo como formación académica de cada persona, sino que también se exige por cada Sala Cuna y Jardín Infantil para el cuidado y formación de cada niño, es importante que no sólo se encuentre la Educadora dentro del aula, sino que también es importante, el apoyo que deben entregar las Técnicas en Párvulo para el cuidado de los menores en sala.

Debido a esto la pregunta de investigación que se ha formulado es, ¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo y protectores que se relacionan en el Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulo, en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados de la Región Metropolitana? Para poder contestar a esta pregunta se plantearon objetivos y el principal para esta investigación es, identificar y comprender cuáles son los factores de riesgo psicosocial y factores protectores para el desarrollo del Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulo en instituciones públicas y privadas de la Región Metropolitana, pero además se plantearon objetivos específicos los cuales sirvieron como guía para lograr responder a la incógnita. Los cuales son 1. Reconocer los niveles de Burnout a través de los cuestionarios Maslach Burnout Inventory en Técnicos en Párvulo de la Región Metropolitana 2. Identificar cuáles son los principales factores de riesgo a través del

cuestionario SUSESO/ISTAS 21 que existen en las Técnicas en Párvulo de la Región Metropolitana 3. Identificar e interpretar las percepciones que tienen las Técnicas en Párvulo respecto a los factores de protectores y de riesgo psicosocial en su lugar de trabajo 4. Establecer si existen diferencias entre los resultados de los cuestionarios Maslach Burnout Inventory y SUSESO/ISTAS 21 en Salas Cunas y Jardines JUNJI y privados de la región Metropolitana.

Para lograr abordar de mejor manera en la pregunta de investigación, se utilizó una metodología de carácter mixta con tipo de estudio descriptivo y correlacional, con el objetivo de determinar dichos factores de riesgos que se relacionan con el síndrome de Burnout, y también para profundizar sobre estos factores que se implementaron en entrevistas semi estructuradas para indagar en las percepciones de la Técnicas en Párvulo.

A continuación, se presentarán los capítulos generales que se realizaron para llevar a cabo esta investigación, en el planteamiento del problema, se encontrará la principal problemática de esta investigación y el contexto en que esto sucede, además de un recorrido teórico conceptual de la problemática planteada. Posterior se expone un marco metodológico con los principales métodos de investigación utilizados, instrumentos y descripción de la muestra utilizada. Finalizando con los resultados cuantitativos y cualitativos ejecutados para una reflexión final de los principales hallazgos, y las

conclusiones y discusiones donde se extraen los principales hallazgos de la investigación junto con una mirada crítica a ellos.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Educación en Chile ha estado en cuestionamiento durante los últimos años, bajo miradas críticas y controversiales sobre su desarrollo en nuestro país. Calidad, equidad y acceso universal son los principales focos que la población reclama mejorar por parte de las autoridades del país. Ahora bien, la educación abarca múltiples problemas y temas que necesitan atención, sin embargo, nos situaremos en los primeros años de formación de los niños y niñas, específicamente en la Educación inicial parvularia.

La Educación de la primera infancia en Chile se instala con mayor notoriedad y como objeto de agenda social y política a comienzos del presente siglo teniendo tres coordenadas de acción: el reconocimiento de la educación parvularia como nivel de enseñanza, la universalización de la atención en apoyo a las madres trabajadoras y el fortalecimiento de la iniciativa pública y privada (Alarcón, Castro, Frites & Gajardo, 2015, p.288).

Desde el año 2011 al 2016 hubo un aumento en las matriculas de niños y niñas en Educación parvularia.

(...) la tasa bruta de matrícula de la educación parvularia ha aumentado en casi 6 puntos porcentuales. De esta manera, aproximadamente un 53% de los niños y

niñas de 0 a 5 años tiene matrícula en educación parvularia en 2016. (Mineduc, 2018, p.16).

Por lo tanto, al año 2016, se contempló un número total aproximado de 641.528 matrículas realizadas en Educación parvularia (sala cuna menor y mayor, medio menor y mayor, nivel de transición 1 y 2), considerando Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, Integra, municipales, particulares subvencionados y particulares pagados. (Mineduc, s.f). Lo que denota un gran aumento de niños y niñas en estos centros, por lo tanto, mayor trabajo para las Educadoras y Técnicos de Párvulos. Según informes de balance del Ministerio de Educación, entre los años 2014 y 2018 las Salas Cunas y Jardines Infantiles de JUNJI e Integra aumentaron sus matrículas en un 31% de la oferta pública en Educación Parvularia.

Las cifras actuales denotan un aumento de demanda en Salas Cunas y Jardines Infantiles, por esto, es fundamental que las agencias y Ministerios encargados de su regulación mantengan informada a la población, tanto sobre las nuevas medidas de políticas públicas implementadas cada año, como sobre la eficacia de las/os profesionales ejecutores que mantienen el bienestar en los niños. Nos referimos a las y los Educadores de Párvulos y Técnicos en Párvulo.

Según el decreto N°315, de 2010, para el nivel de Sala Cuna se exige una Educadora o Educador para 42 lactantes y una Técnico en Párvulos para 7 lactantes. Para nivel medio menor es una Educadora o Educador para 32 niños o niñas y una Técnico en Párvulos para 25 niños o niñas. Para nivel medio mayor, se exige una Educadora o Educador y una Técnico en Párvulos para 32 niños y niñas. Para primer nivel de transición se exige una Educadora o Educador y una Técnico en Párvulos para 35 niños o niñas. Y finalmente, para segundo nivel de transición se exige una Educadora o Educador y una Técnico en Párvulos para 45 niños. El decreto establece que al sobrepasar estas cifras se deberán aumentar el número de Técnicos en Párvulo por salas

Es importante pensar en el trabajo que deben realizar las Técnicas en Párvulos no solo como una labor docente, sino también reconocer su rol como cuidadora de las necesidades básicas de los niños y niñas. Según Rivera (2013), las Técnicas en Párvulo cumplirían un rol más de cuidadoras que de pedagogas, es por esto que la concepción de trabajo que se tiene de las Técnicas en Párvulo, además de la labor docente es del tipo maternal. Por lo tanto, podemos establecer que se les asocia esta labor de cuidado más a las mujeres que a los hombres, en nuestro país.

En relación con lo anterior, se observan en datos estadísticos del Ministerio de Educación que, en el último año 2017, se titularon 1.911 personas de la carrera Técnico en Párvulos, en el cual la totalidad corresponden al sexo femenino. Debido a esto, se puede

evidenciar que la carrera de Técnico en Párvulos está asociada a las mujeres y su rol maternal.

Como se ha mencionado anteriormente, la labor que cumple la Técnico en Párvulos como cuidadora/docente, más el aumento de niños y niñas matriculados en Salas Cunas y Jardines Infantiles, podrían dar lugar a la presencia de un desgaste profesional. Es por este motivo que estudiaremos específicamente sobre el Síndrome de Burnout y los factores protectores y de riesgo que es posible encontrar en este campo laboral.

En relación Síndrome de Burnout, es Freudenberger (1974) uno de los primeros psiquiatras en acuñar el término. Este psiquiatra describe el síndrome “Como una condición psicológica específica en el cual las personas sufren de agotamiento emocional, experiencia de pérdida de realización personal y tendencia a la despersonalización en el trato hacia otros” (Darrigrande y Durán. 2012, p.73). Si bien se puede ver que el Síndrome de Burnout se manifiesta de diferentes maneras. Existen tres factores fundamentales que se pueden identificar y que son esenciales para el diagnóstico del Síndrome de Burnout son: Agotamiento emocional, Despersonalización o Deshumanización y Baja realización personal, por ende, se trata de un constructo trifactorial, Estos factores han sido estudiados desde enfoques de metodología cuantitativa, para determinar el nivel con diferentes variables, como han sido el compromiso laboral, el estrés laboral, la carga laboral, etc.

Con respecto a lo anterior existen investigaciones previas, en las cuales se demostró que el Síndrome de Burnout se encuentra presente en la gran mayoría de los trabajadores profesionales de la Educación, “Dentro de las profesiones más afectadas por estrés laboral o también conocido como Síndrome de Burnout, se encuentran las que tienen directa relación con el servicio y prestación de ayuda, destacándose principalmente, la docencia” (Buzzetti, 2005, citado en Figueroa, Gutiérrez, Miranda, 2012, p.126). Es importante mencionar que para que se desarrolle el Síndrome de Burnout, el trabajo debe estar vinculado al servicio cercano con personas. En el rol del docente es más probable que se desarrolle el Síndrome de Burnout, ya que, se encuentra en constante relación con los estudiantes y generando prestación de servicios a estos mismos, tanto en el ámbito académico como también emocional. A esto se le suma las extensas jornadas de trabajo que deben realizar en un día.

Dentro de la profesión de la Educación se puede observar que “(...)las personas alcanzan un nivel de abstracción que les permite hacer cuestionamientos relacionados con los padres, la familia y los adultos en general, y esto implica que los docentes enfrenten constantemente cuestionamientos sobre su labor” (Díaz, López, Varela, 2010, p.223). Lo anterior tiene relación, con las variables organizacionales, estas tienen que ver con lidiar con los alumnos, los apoderados, las legislaciones educativas, los salarios, etc., que pueden generar un factor de riesgo en relación a la docencia.

Por otro lado, en otras investigaciones se menciona que la profesión docente tiene una gran relación con el estrés. Aldrete y Cols (2003), señalan que se ha encontrado en la profesión de la docencia una gran incidencia de estrés, estas dependen del maestro y de las formas de afrontamiento que posea.

Marengo & Avila (2016) concluyeron que en cuanto a las características demográficas y socio laborales, el sexo tuvo diferencias significativas, las mujeres mostraron mayor tendencia al Agotamiento Emocional y más afectación en su realización profesional que los hombres. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación en relación con las características sociodemográficas (sexo, edad y estado civil), arrojaron que el sexo femenino, estado civil soltero y sin hijos, es la población que tiene mayor riesgo de padecer el mencionado trastorno laboral. Además, en otras investigaciones anteriores se señala que “El 80 % de los docentes son maestras y éstas realizan un sinnúmero de actividades dentro del hogar, cuando no cuentan con apoyo para realizarlas se encuentran con el riesgo de quemarse” (Aldrete, Pando, Aranda, Balcazar, 2003, p .8). En relación con lo anterior se puede señalar entonces que las mujeres son las que presentan mayor índice de Burnout en los contextos laborales educativos.

Las trabajadoras mujeres tienden a realizar una doble jornada laboral, esto debido a que luego de su jornada laboral, se deben hacer cargo de las labores propias del hogar y al cuidado de los hijos, trabajo que no es remunerado.

Según la encuesta Barómetro Mujer y Trabajo 2007 (realizada a mujeres laboralmente activas), la división del trabajo doméstico recae principalmente en las mujeres. Más del 60% de las entrevistadas declara realizar siempre o casi siempre tareas como el aseo, la preparación de los alimentos, lavado, planchado y compras en general. Muy parecida es la situación referida al cuidado de los hijos, pues son las mujeres quienes mayoritariamente se encargan del apoyo escolar, los traslados a cumpleaños, al médico o a clases y del cuidado en situación de enfermedad. (Comunidad mujer, 2010, p. 15)

Es importante considerar que estas tareas domésticas son pocas veces compartidas con la pareja o conviviente, debido a la estigmatización que se tiene de estas labores, las cuales se identifican como femeninas. “En las tareas domésticas del hogar realizadas de lunes a viernes, se observa que cerca de ocho de cada diez mujeres realizan por lo menos media hora este tipo de actividades, contra menos de cuatro de cada diez hombres”. (INE, 2009, p. 2)

Según el Instituto Nacional de Estadísticas, los hombres luego del trabajo remunerado, solo dedican 2,9 horas diarias a la realización de tareas domésticas y 1,6 horas al cuidado de los hijos

Lo mencionado anteriormente, apunta a que existen distintos factores ya sean de género, sociodemográficos, psicológicos y condiciones laborales que influyen en que exista presencia de Burnout en Técnicos en Párvulos. Estos factores son los denominados factores psicosociales;

Estudios más recientes definen los factores psicosociales como las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, incluso el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras. Se ha demostrado que los factores psicosociales en el trabajo suelen tener un carácter crónico lo que supone una tensión psicológica continua para el individuo Esta tensión crónica puede llevar a desencadenar algunos riesgos psicosociales como el síndrome de Burnout, que es considerado como resultante de una exposición crónica al estrés laboral. (Aldrete, Navarro, González, Contreras, & Pérez, 2015, p. 33)

Dentro de los factores psicosociales mencionados anteriormente se puede reconocer en la investigación de Bustamante y Cols (2016) que existen formas para el afrontamiento o factores que protegen del Síndrome de Burnout, como por ejemplo, el sentido del humor, las habilidades emocionales, la preocupación por el espacio personal, actividades fuera del área laboral, etc. “(...)la prevención o disminución de esta problemática deben tener como factores principales los entrenamientos en habilidades

básicas y avanzadas en solución de problemas y procedimientos de reestructuración cognitiva ante situaciones generadoras de estrés”. (Gantiva, Jaimes, Villa. 2010, p. 49). Es de importancia que a las Técnicas en Párvulos se les capacite para afrontar situaciones de estrés que se puedan generar en su contexto laboral.

Pero además de los factores protectores, existen los factores de riesgo, estos factores se clasifican en tres categorías, donde se encuentran los factores sociodemográficos, psicológicos y laborales. En la categoría sociodemográfica, los factores que más se han estudiado son: el género, la edad y el estado civil. En cuanto al género, se cree que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, donde se evidencia que en agotamiento emocional puntúan más alto las mujeres que los hombres (Solanes, Martín del Río, Rodríguez de Limia, Benavides, Martínez, 2013).

En cuanto a la edad los autores Puchol et.al (2013), establecen como resultados concluyentes, que los síntomas se van incrementando con la edad, siendo el de 30 y 50 años el rango etario con mayor riesgo. En cuanto al estado civil, la situación de tener pareja, apuntaría a estar más propensos al trastorno. Bennetti (citado por Albendín, 2016). Además, el estado civil presentaría una relación con la variable de número de hijos. Se ha evidenciado que existiría una tendencia de sufrir mayores niveles en estas tres dimensiones en personas con hijos, que en aquellas personas que no lo tienen. (Franca et al., Ríos et al., 2008. Citado por Albendín, 2016)

En los factores de riesgo laborales, encontramos a aquel sujeto que no encuentra el grado de reconocimiento mínimo de la labor que realiza y esto traería como consecuencia un alto nivel de insatisfacción laboral. Córdoba et al., 2011; Gómez et al., 2009; Palmer, 2014, señalan que la sobrecarga emocional, incidirá en la salud mental de los trabajadores afectando en su trabajo, en el caso de los docentes afectaría en su labor como profesor y a los servicios que esta profesión conlleva, ya que, padecerían altos niveles de estrés, debido a las altas demandas que existen en su trabajo. (Citado en Albedin, 2016)

Por otro lado, Albendín (2016), plantea que los factores de riesgo psicológico serían la inestabilidad emocional y estados emocionales negativos, como, por ejemplo, la ira, la ansiedad, irritabilidad, etc. Los cuales no solamente afectan el desempeño laboral del docente, sino, que también su vida personal.

En relación a la importancia de la salud mental de los trabajadores de la Educación inicial, Mielles-Barrera, & Cols (2009) sostienen que “El docente de preescolar es fundamentalmente un promotor del desarrollo personal e integral de los niños, representa una figura sustituta de los padres o cuidadores y se convierte en referente de una autoridad protectora y afectiva” (Citado en Mesa & Gómez, 2015, p.119). Es por este motivo, la

importancia de promover y mantener una buena salud mental en las Técnicas en Párvulo, debido a la labor que debe desempeñar con los niños y niñas.

Bajo esta misma línea de relevancia O'Connor y McCartney (2007) en su estudio sobre las interacciones entre el docente y el niño, llegan a tres importantes conclusiones: 1) existe una relación significativa entre la calidad de la relación y los logros alcanzados por el niño, 2) la relación positiva con el maestro protege al niño de los efectos negativos del apego inseguro con la figura materna y, 3) el efecto de la calidad de la relación maestro-alumno, está mediado por los comportamientos de ambos en el salón de clase (Mesa & Gómez, 2015). Por ende, preocuparse del buen funcionamiento de los profesores y asistentes de la Educación es fundamental para un desarrollo tanto de la Educación Chilena como del bienestar emocional de los estudiantes.

Resulta pertinente prestar atención a este grupo, que son las Técnicas de Párvulos, en su totalidad mujeres, ya que, además de tomar conciencia de la labor que cumplen, es necesario saber cuáles son los factores de riesgo que generan el Síndrome de Burnout.

La problemática que se propone investigar aportará a las Ciencias Sociales y de Educación, ya que en desarrollo de la Educación inicial no ha sido suficientemente

indagada y es importante debido a la labor que ejerce en el cuidado de los niños. Este hecho se debe los recursos que se disponen para la investigación en Chile.

Al revisar los estudios que hay en Chile, en general uno constata que, salvo la de CEDEP, han contado con pocos recursos y esto tiene que ver con el tipo de investigación y evaluación que se ha hecho. Si uno piensa solamente en el acceso a recursos para investigación en Chile en el caso de Fondecyt, no hay más que 7 u 8 investigaciones en Educación en general, y tal vez una en educación parvularia. Lo mismo sucede con los fondos de la Fundación Andes. Se ha hecho lo mejor que se puede. (Bellei & Herrera, 2002, p. 28)

En este caso la atención docente juega un rol fundamental en otorgar un servicio de calidad a los niños en sus primeros años de cuidado, por lo tanto, su salud mental debe ser prioridad en los análisis tanto de investigación como en las implementaciones de mejoras a la Educación.

La acción de la educadora es un factor clave en la educación por ser ella la que inicia el proceso educativo; se trata de la primera figura externa con la cual el pequeño (de entre tres y seis años de edad) entra en contacto con la educación formal. (Galván, Aldrete, Preciado, Medina, 2010, p. 7)

Es por esto, que esta investigación se enfoca en esta profesión que es altamente demandante debido a las importantes tareas y cuidados que se realizan durante todo el día, teniendo demandas tanto cognitivas como afectivas con los niños y niñas. Y que pese esto, no está mayormente investigada.

Por otro lado, el Síndrome de Burnout ha sido abordado anteriormente en otras investigaciones en donde solo se indaga la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Educación, dejando de lado los factores psicosociales de riesgo y protectores, siendo que la medición de estos factores a través del cuestionario ISTAS, debe realizarse a nivel país en todo contexto laboral. Por lo tanto, uno de los aportes de esta investigación es que pretende profundizar en estos factores, especialmente en este grupo que es poco estudiado.

En la presente investigación se pretende estudiar la Educación inicial, específicamente a las Técnicas en Párvulo, ya que, las investigaciones en esta área son escasas. Y también dado a que las Técnicas en Párvulos son una cuidadora estable para el niño o niña, ya que, la mayor parte del día residen en la Sala Cuna o Jardín Infantil, por lo tanto, son una figura de apego que influye en distintos aspectos del desarrollo de estos, dado a que brinda los cuidados básicos necesarios y satisfacen necesidades afectivas de los niños y niñas. Es por esto, que la salud mental de estas trabajadoras es importante, ya que, al padecer del Síndrome de Burnout la capacidad cognitiva disminuye, viéndose

afectadas las labores que realiza, pudiendo poner en riesgo la integridad física y mental, de los niños y niñas.

El aporte de esta investigación a la disciplina de Psicología es identificar las condiciones laborales en las que desempeñan sus funciones las trabajadoras de Técnico en Párvulo. Es muy importante que estas se encuentren en óptimas condiciones, ya que, la trabajadora está la mayor parte de su día dentro del trabajo. Estas se encuentra más de 8 horas cumpliendo distintas actividades, lo que resulta bastante agotador, por lo mismo, es recomendable que dentro de sus organizaciones se den las condiciones física, psicológicas y sociales lo más óptimas posible, ya que, a través del trabajo realizan un esfuerzo físico y mental constante, en torno a las diferentes funciones que deben llevar a cabo durante el día, por ende, si no se encuentran las condiciones materiales adecuadas esto puede traer daño a la trabajadora como accidentes laborales. Además, las obligaciones laborales traen consigo cansancio lo cual conlleva un esfuerzo mental, las cuáles al prolongarse estas pueden gatillar por ejemplo en enfermedades cardiovasculares, o enfermedades profesionales como estrés, depresión o Síndrome de Burnout. Y por último se encuentran las relaciones sociales que se establecen dentro de las organizaciones, de las cuáles si son negativas pueden afectar las labores de la trabajadora viéndose involucrada su salud mental, eso se debe a que la salud y el trabajo se encuentran relacionados.

Por otra parte, es importante dar a conocer los factores protectores que poseen las Técnicas en Párvulo y que las protegen de este desgaste profesional, ya que aquellos factores disminuyen la probabilidad que la trabajadora padezca una enfermedad laboral, es ahí donde radica la importancia de los factores protectores.

Además, otro aporte a la disciplina es el cuestionamiento a los instrumentos debido a la confiabilidad de estos, ya que muchos trabajadores pueden estar influenciados por sus superiores, a contestar de cierta manera los cuestionarios dando por consecuencia resultados que no son los verídicos, como también mencionar que los factores psicosociales validados en Chile a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, son muy limitados, debido a que las Técnicas en Párvulo, plantean muchos más y de los cuáles no eran considerados en los cuestionarios.

Finalmente, se plantea que el uso de una metodología mixta, dado que, es innovadora e integral para sintetizar la problemática, desde el enfoque cuantitativo con los cuestionarios estandarizados, así como del enfoque cualitativo con las entrevistas semi estructuradas a las Técnicas en Párvulo para determinar la mirada subjetiva de la realidad social en la que experimentan su labor, proporcionando aspectos determinantes y que en los cuestionarios mencionados pueden pasar desapercibidos.

Otro aspecto actual que se enmarca en la legislación laboral chilena es la implementación del nuevo proyecto de ley “Sala Cuna Universal”, propuesto en agosto del 2018, con consiste en un aporte del 0,1 al 0,4% de las cotizaciones de todos los trabajadores cotizantes en el sistema previsional. Este fondo permitirá financiar una sala cuna para todas las trabajadoras y trabajadores con contratos. Se modifica la ley anterior que se regía por un derecho a sala cuna en las empresas donde existía un número específico de más de veinte mujeres trabajadoras. Ahora la modificación elimina este requisito y les otorga el derecho a todas las mujeres trabajadoras, independiente del número de trabajadores de la empresa.

Este hecho repercute directamente en la Educación, dado que al aprobarse este proyecto existiría una demanda altísima de trabajadoras del sector educativo inicial, aumentada esta demanda, las educadoras y Técnicos en Párvulo necesitaran tanto apoyo de personal, como capacitaciones y prevenciones a sufrir enfermedades profesionales provenientes de la alta demanda de trabajo. Desde las capacitaciones se hace énfasis en mejorar los programas curriculares académicos de las instituciones de Educación superior, integrando una formación capaz de enfrentarse a estas realidades demandantes de la mejor manera, cuidando su salud tanto física como mental.

Y por el lado, en relación a la prevención de las enfermedades profesionales, destaca, la prevención de sufrir estrés, depresión, agotamiento emocional, agotamiento físico y mental, y fundamentalmente el Síndrome de Burnout en estas trabajadoras.

3.1. Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo y protectores que se relacionan con el desarrollo del Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulos, en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados de la Región Metropolitana?

3.2. Objetivo general

Identificar y comprender cuáles son los factores de riesgo psicosocial y factores protectores para el desarrollo del Síndrome de Burnout en Técnicos de Párvulo en instituciones públicas y privados de la Región Metropolitana.

3.3 Objetivos específicos

- 1) Reconocer los niveles de Burnout a través de cuestionario Maslach Burnout Inventory en Técnicos de Párvulo de la región Metropolitana

- 2) Identificar cuáles son los principales factores de riesgo a través del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 que existen en las Técnicos en Párvulo de la Región Metropolitana.

- 3) Identificar e interpretar las percepciones que tienen las Técnicas en Párvulo respecto a los factores protectores y de riesgo psicosocial en su lugar de trabajo.

- 4) Establecer si existen diferencias entre los resultados de los Cuestionarios Maslach Burnout Inventory y SUSESO/ISTAS 21 en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados de la Región Metropolitana.

4. MARCO TEORICO

Los modelos teóricos que explican la relación propuesta entre los factores psicosociales tanto de riesgo como protectores, en trabajadores de Educación parvularia, provienen de enfoques de la psicología organizacional. De modo que son contextos laborales los que se analizan en función de la salud mental.

4.1. Modelo control-demanda de Robert Karasek (1979)

Pretende entender el estrés laboral como resultado de la interacción entre las demandas que la actividad laboral requiere al desempeñarse, y de las posibilidades del control que se tiene sobre ellas. De este modo Karasek establece.

(...) que el nivel de ajuste o armonía entre las demandas y el control se deriva bienestar, satisfacción, salud. Por contraste unas demandas excesivas asociadas a unas posibilidades limitadas de control garantizan estrés, insatisfacción y riesgo de desarrollo de enfermedades ocupacionales. (Toro, Londoño, Sanín & Valencia, 2010, p.115)

El concepto central que nos expone Robert Karasek sobre las demandas del trabajo, es que no son estas las responsables directas de los efectos negativos del esfuerzo como tal, sino que es la combinación de una alta demanda y una escasa posibilidad de control la mezcla determinante. Esta condición resulta perjudicial sobre la salud física y psicológica de las personas expuestas, según lo han evidenciado estudios en torno a este modelo

4.2. Modelo esfuerzo-Recompensa de Johannes Siegrist (1982)

Explica el estrés laboral y su implicancia en la salud de la persona. Según este modelo;

(...) la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa una situación de mayor riesgo para la salud. Por recompensas del trabajo consideramos el control del rol o estatus, la estima y el salario. El control del rol o estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados en las condiciones de trabajo, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. (Vieco & Abello, 2014, p.361)

Las explicaciones acerca de fenómenos de riesgo psicosocial en contextos laborales están relacionados con las condiciones que poseen en sus actividades, es decir, con variables que están presentes en el entorno y su modo de interacción como son la libertad de control sobre las decisiones que deben tomar para realizar alguna tarea, ya sea, simple o compleja. En el caso de aplicarlo a la problemática planteada, se puede mencionar que la capacidad de decisión que tienen las Técnicas en Párvulo sobre las intervenciones que deben realizar en la práctica, como los cuidados higiénicos a los niñas y niños, que por lo general pueden ser regulados y autorizados por una autoridad mayor, como directores/as o educadores/as superiores quienes determinan los tiempos para esta actividad. Por lo que la capacidad de decisión de la trabajadora se ve disminuida, en las diversas actividades que pueda realizar durante su día laboral. Esto en casos de emergencia puede ocasionar frustración y sentimientos de inutilidad en el puesto de trabajo.

También las recompensas percibidas por la mayoría de las asistentes pueden ser inferiores al trabajo que realizan o al esfuerzo que entregan al cuidado de los niños. Se podría mencionar el sueldo remunerado, el trato profesional o el reconocimiento.

Dentro de los modelos teóricos que están a la base del Síndrome de Burnout se encuentra la teoría organizacional que desarrollaron Leiter y Maslach en 2001, en donde se reconocen seis áreas de la vida del trabajo, las cuales cuando no son abordadas adecuadamente pueden provocar Síndrome de Burnout en los trabajadores. Estas son:

- 1) Carga: de trabajo Cuando la carga de trabajo excesiva y con una intensidad creciente.
- 2) Control: Desequilibrio de control entre individuos y organizaciones. Por ejemplo, la tecnología aumenta la interdependencia entre la gente en el trabajo y habría mayor necesidad de coordinación estrecha entre la gente, lo que cambia la capacidad de autonomía del individuo con relación al grupo de trabajo.
- 3) Recompensa: Cuando no existen recompensas monetarias, sociales y de prestigio en el trabajo que reconozcan las contribuciones extraordinarias de las personas.
- 4) Comunidad: Las tecnologías de comunicación permiten a la gente participar en comunidades globales. Las demandas son considerables y ocupan el tiempo disponible de las personas para dedicarlo a sus familias. La mayor conectividad añade más demandas a la vida.
- 5) Justicia: La experiencia de ser tratado injustamente tiene un impacto emocional intenso que mina la relación con el trabajo.
- 6) Valores: Cuando la gente se siente alineada a los valores de su organización, son más enérgicos, implicados y eficaces. Un desajuste serio entre la persona y los valores organizacionales, conduce a que las personas se cuestionen el objeto de la de empleo. (Buzzetti, 2005, pp.54)

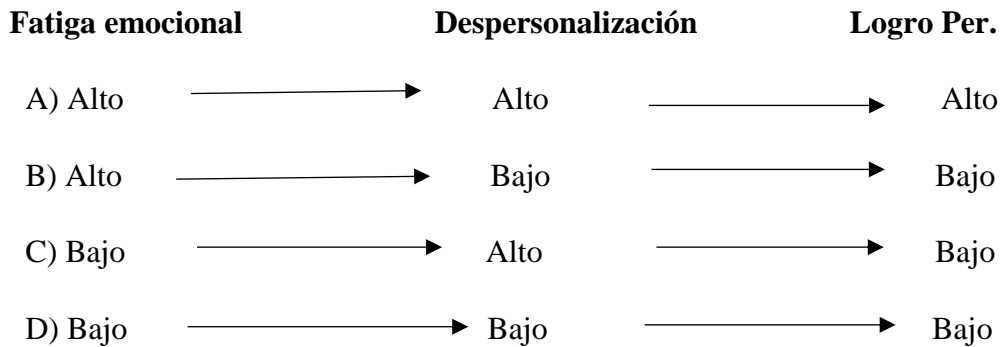
Cuando estas áreas mencionadas anteriormente, se ven afectadas, provocan que los trabajadores desarrollen Síndrome de Burnout y por lo tanto no puedan rendir de manera óptima en el trabajo, provocando también malestar psicológico en él individuo.

Pero, además, existen otros dos modelos que sustentan la base del Síndrome de Burnout, estos tienen relación con las dimensiones que se tratan en el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y en cuál de las dimensiones planteadas por cuestionario (Baja Realización Personal en el trabajo, Agotamiento Emocional o Despersonalización) se presenta primero en el trabajador.

4.3. Modelo de proceso del Burnout de Leiter (1988)

En este modelo Leiter reafirma la teoría de Maslach, donde se señala que trabajo excesivo, puede provocar agotamiento emocional ya que este actúa tanto en el ámbito emocional como físico del trabajador, con esto se puede generar una despersonalización, ya que se deja de lado el compromiso con un otro, ocurriendo un distanciamiento psicológico, para finalmente provocar una baja realización personal, esto, al no poder rendir de manera óptima en su trabajo.

Por esto, Leiter toma lo estudiado por Maslach y crea un modelo en donde analiza al Síndrome de Burnout como un proceso, “(...) el Agotamiento Emocional llevará a un sentimiento de Realización Personal reducido, si y sólo si la Despersonalización actúa como un variable de mediación” (Buzzetti, 2005, p.57). El modelo plantea que se debe tomar la media de los puntajes de cada sub escala del cuestionario Maslach Burnout Inventory. Luego se divide la muestra tomando en cuenta los resultados más altos y los más bajos, desde aquí se pueden clasificar a los sujetos en cuatro categorías



Fuente: Buzzetti, 2005

En definitiva, las categorías muestran que el logro personal, se ve afectado solo si hay una alta despersonalización y una alta fatiga emocional. Y de cualquier otra manera el logro personal, se encontrará bajo. De esta forma se puede ver como el Síndrome de Burnout, aumenta conforme se van afectando los otros componentes, en el orden de, agotamiento emocional, despersonalización, y logro personal (Buzzetti, 2005)

4.4. Modelo fásico del BO de Golembiewski (1989)

El modelo de Golembiewski al igual que el modelo anterior tiene a la base de su explicación el modelo de Maslach Burnout Inventory y también cree que el factor que determina y pronostica la aparición del síndrome de Burnout en los trabajadores es la despersonalización, luego la realización personal y agotamiento emocional.

La diferencia que hace Golembiewski con el modelo de Leiter es que divide las puntuaciones obtenidas del MBI en altas y bajas, lo que da como resultado ocho fases diferentes que son ordenadas de la I a la VIII, donde I es bajas puntuaciones del Burnout en todas sus dimensiones y VII que es altas puntuaciones del Burnout en todas sus dimensiones (Buzzetti, 2005). Para considerarse un pronóstico del Burnout leve o de bajo riesgo debe en las fases I, II o III, un riesgo medio estaría entre las fases VII y VIII. Y un Burnout con alto riesgo estaría en la fase V Cada categoría está señalada con nivel alto (A) o bajo (B).

Dimensión	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Despersonalización	B	A	B	A	B	A	B	A
Logro personal	B	B	A	A	B	B	A	A
Agotamiento emocional (puntuación inversa)	B	B	B	B	A	A	A	A

Fuente: Buzzetti, 2005

En cuanto al orden, Golembiewski (1989), ha propuesto que la Despersonalización es el factor que se presentaría primero, dado que la relación con el cliente sería lo que inicialmente se vería afectado. Cuando se produce la distancia del cliente y hay un aumento en los conflictos, habría repercusiones en el desempeño del trabajo, lo que daría lugar a dificultades de Realización Personal. Esto causaría un alto nivel de estrés que llevaría a un paulatino Agotamiento Emocional. (Buzzetti, 2005, p.60)

Si bien ambos autores presentan diferencias en sus modelos, Golembiewski y Leiter consideran que los factores de Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal son la base de la explicación del Síndrome de Burnout, es decir, si estamos en presencia de estos tres factores, es porque el trabajador se encontraría con presencia de este Síndrome. Estos factores se evalúan además en el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el cual se utilizará en esta investigación.

5. ESTADO DEL ARTE

En el análisis de concepciones e investigaciones previas, el Burnout desde su origen se entiende como una enfermedad profesional que está presente en contextos laborales. Donde se relacionan los factores psicosociales de riesgo y protectores con el desarrollo del Síndrome Burnout.

Como se hace referencia anteriormente es entre los años setenta y ochenta, toma forma el término Burnout, comenzando por el Psiquiatra Freudenberger en 1974;

(...) observó en sus colegas en una clínica de New York, que muchas personas entre ellas voluntarios y profesionales que trabajaban con pacientes tóxico maniacos, presentaban al cabo de un periodo entre uno y tres años, una pérdida progresiva de energía, agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en el trabajo y agresividad con los pacientes. (Carlín y Garcés, 2010, citado en Casallas, Rodríguez & Ladino, 2017, p.16)

El término de Burnout toma mayor fuerza con Christina Maslach en 1976, en un congreso Anual de la asociación Americana de Psicólogos (APA). El Síndrome de Burnout surge como consecuencia de una desequilibrada adaptación ante situaciones

laborales con un estrés prolongado, expresándose en síntomas físicos, emocionales, y conductuales.

(...) acuñó el concepto de burnout y definió las tres dimensiones patológicas de la entidad clínica: agotamiento emocional crónico, cinismo o despersonalización y baja eficacia profesional. Estudió este trastorno propio del mundo del trabajo en médicos y docentes, profesiones cuyas tareas requieren de altas exigencias cognitivas cualitativas y cuantitativas, demandas de tipo emocional y la exigencia de esconder las emociones. (Abello & Vieco, 2014, p.370)

A partir de esta estructuración de la enfermedad es que diferentes autores lo analizan desde distintas áreas del ámbito laboral.

Por su parte, Casalla, Rodríguez & Ladino (2017) sintetizan los síntomas que Maslach desarrollo en su comunicado ante el congreso anual de APA:

- Síntomas físicos: malestar general, dolor de cabeza fuerte, fatiga, pérdida de peso, dificultad para conciliar el sueño, desórdenes gastrointestinales, entre otros.

- Síntomas emocionales: como distanciamiento afectivo, disforia, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, celos, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencias de baja realización personal y baja autoestima
- Síntomas conductuales: ausentismo laboral, abuso de drogas, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, conductas hiperactivas y agresivas, entre otros.

A partir de lo anterior es que diversos centros de estudios comenzaron difundir los resultados de sus investigaciones, que en un inicio tenían como objetivo delimitar las características de trabajadores vulnerables o que poseen mayor riesgo de experimentar Burnout. Es así como algunas características o variables de tipo demográfico como la edad, el sexo, el estado civil, y localidad comienzan a tomar fuerza para explicar el síndrome.

Marengo & Avila (2016) realizaron un estudio “Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y socio laborales”, el cual se realizó con una metodología cuantitativa, utilizando un diseño comparativo, implementando instrumentos como el cuestionario Maslach Inventory (versión para docentes) y cuestionario de salud general a 235 docentes. Los resultados fueron que el 22% manifiesta la presencia de Burnout, y en relación a las características demográficas

el sexo femenino presentó mayor incidencia, al igual que el estado civil soltero y personas sin hijos.

Otro antecedente que contrarresta el estudio anterior es el Ávila, Gómez & Montiel (2010) “Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud” en el cual se estudió la relación entre variables demográficas y laborales con el Síndrome de Burnout a 99 profesionales del área de la salud, a través de un enfoque cuantitativo de corte transversal, utilizando como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory, para la recolección de los datos demográficos y laborales se aplicó una ficha sociodemográfica en la cual se registraron variables como edad, sexo, estado civil y profesión.

Los resultados arrojaron un mayor índice de agotamiento emocional en mujeres, sin embargo, las variables como el estado civil, la profesión, el nivel de formación, no mostraron valores significativos con las dimensiones del Síndrome de Burnout. Igualmente, la situación se presentó con la edad, el número de hijos y el tiempo de servicios laborales.

Mientras que, en el análisis cuantitativo, hecho por Barría (2002) “Síndrome de Burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de

Chile”, se estudiaron las interrelaciones entre variables sociodemográficas y laborales, tomando las variables como sexo, edad, estado civil, presencia de hijos, años de ejercicio de la profesión, etc. La muestra de asistentes sociales con presencia del Síndrome de Burnout fue de 30%, existiendo un mayor porcentaje de mujeres con Burnout 28% que hombres 3,1%. También el rango de edad con mayor presencia de Burnout fue el de 26 a 35 años, otra relación es el número de uno a dos hijos, en edades de 1 a 5 presentan el mayor porcentaje de predisposición al Burnout.

Al parecer el resultado más relevante y significativo es la edad, que predice significativamente la dimensión de realización personal, observando que a medida que aumenta la edad aumenta también la realización personal. Por ende, mientras menor es la edad mayor es la probabilidad de padecer niveles de Burnout.

En cuanto al análisis dentro de las comunidades educativas, los docentes son las unidades de estudio más relevantes, ya que su servicio consiste en educar a los alumnos a través de interacciones sociales directas, lo que podría generar diferentes estados emocionales o motivacionales respecto a las respuestas conductuales y cognitivas de los estudiantes. Ha sido muy común encontrarse con investigaciones enfocadas en profesores tanto de instituciones educacionales escolares como universitarias, por ello es que resulta consecuente referirse a algunos alcances hechos. “Es necesario señalar que el Burnout en docentes es una temática que en Latinoamérica ha sido desarrollada principalmente en

procesos de evaluación y medición, lo que permite tener un marco de referencia bastante amplio'' (Casallas, Rodríguez & Ladino, 2017, p.43). Es por esto, que en esta investigación se abordará el ámbito de la Educación y sus docentes, específicamente de la Educación primaria.

En la investigación realizada por Brito (2018) donde se analizan las tres formas que se manifiesta el Síndrome de Burnout a través de cuestionario Maslach-Burnout Inventory, la cual da como resultado que la mayoría de los docentes que se comprometen más con sus labores poseen más riesgo a padecer agotamiento emocional, esto se debería a la entrega y prestación de servicios que requiere esta profesión. Por otro lado, en relación con el cinismo, que se refiere a hacer lo mínimo por el trabajo, se demostró que los docentes poseen algunas actitudes pesimistas y negativas que se pueden cambiar o mejorar. Finalmente, en relación con la eficacia profesional los profesores se evaluaron con falta de estimulación para lograr objetivos y poder avanzar o progresar.

Continuando con lo anterior, en la investigación realizada por Zuñiga y Pizarro (2018) se analizan las respuestas arrojadas por el cuestionario de Maslach Burnout Inventory donde se demostró que existe una gran incidencia en el agotamiento emocional de los docentes que participaron de la muestra. Esta incidencia tiene relación con que la mayoría de los docentes entrevistados trabaja en más de un establecimiento, realizan un esfuerzo en sus labores que se relaciona no solo con el hacer clases, sino que también planificar y gestiones administrativas. Este agotamiento, se ve reflejado tanto en el ámbito

físico como mental y se generan por diversos motivos. En relación con la edad, se menciona que en la literatura revisada previamente el Síndrome de Burnout debería ir disminuyendo a medida que se avanza en la edad, pero esto tendría más a semejanza con el agotamiento emocional, ya que, éste tendería a disminuir con el paso de los años.

Por otra parte, Reinoso (2013) en su investigación “Incidencia del Síndrome de Burnout en el rol del docente, de las maestras parvularias, que laboran en la unidad territorial educativa (UTE) N°3 del cantón Saraguro, provincia de Loja periodo lectivo 2012-2013. Lineamiento alternativo.” (Ecuador). Aborda el Síndrome de Burnout específicamente en parvularias, es un estudio cualitativo, donde se trabajó con el Test de Maslach Inventory, Cuestionario de Staff Burnout Scale y un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, aplicados a 36 parvularias. De éste se obtuvo que un 52% de la población parvularia encuestada padece del Síndrome de Burnout “Los factores que contribuyen al empeoramiento del síndrome de Burnout son las críticas constantes por parte de directivos, padres de familia y compañeros maestros/as.” (Reinoso, 2013, p.177). Como resultado, se da a conocer que el 64% de las parvularias encuestadas se encuentran agotadas emocionalmente, esto debido a la alta demanda que conlleva el cuidado de niños menores de 5 años, afectando en el desarrollo de su trabajo.

Galvan, Aldrete, Preciado y Aguilar, (2010), en la investigación titulada “Factores psicosociales y síndrome Burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de

Guadalajara, México”, se realiza un estudio transversal y analítico, a través de una muestra de 55 parvularias de 18 escuelas, en la cual se utilizaron tres instrumentos, uno que contenía las variables sociodemográficas y laborales. El segundo fue el inventario de Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de Factores Psicosociales (FPSIS). De este estudio, se obtuvo que “...se encontró un 38% de docentes con agotamiento emocional y 20% con despersonalización. En cuanto a la baja realización personal, sólo el 20% se consideraron “quemados” (Galvan, et al. 2013, p.9). Como cifra general se presenta un 88% de las parvularias con Síndrome de Burnout, lo que es preocupante debido a que estas cumplen un rol fundamental en los niños y niñas preescolares

A este nivel acuden los pequeños entre 3 y 6 años de edad; es el inicio de los procesos educativos formales del individuo, es una etapa intermedia entre el hogar y la escolarización, se pudiera considerar como la puerta de entrada del niño a los procesos sociales. Entre las actividades que se realizan en el jardín están las destinadas a facilitar el alejamiento paulatino del hogar y el desarrollo de habilidades que permitan al niño convivir con personas ajenas al círculo familiar. (Galvan, et al. 201, p.10)

Es por esto el interés específico en las Técnicas en Párvulos, dado que es un trabajo con muchos factores estresantes, y por la poca investigación que hay sobre ellas y su labor.

6. MARCO CONCEPTUAL

6.1 Síndrome de Burnout

Diversos autores comenzaron a poner atención al fenómeno de Burnout, a investigarlo de manera empírica. El primer autor en definir este síndrome fue Freudenberg en 1974 en su trabajo con voluntarios, donde surge el nombre de “Burnout” o en su traducción literal al español sería el “estar quemado o consumido” (Buzzetti, 2005, p.14). Este psiquiatra describe el Síndrome de Burnout, “Como una condición psicológica específica en el cual las personas sufren de agotamiento emocional, experiencia de pérdida de realización personal y tendencia a la despersonalización en el trato hacia otros” (Darrigrande y Durán. 2012, p.73).

Por otra parte, en 1976, la psicóloga Cristina Maslach, quien es considerada como una de las principales investigadoras sobre el Síndrome de Burnout, utilizó el “(...) término “burnout” para describir un nuevo síndrome clínico caracterizado por el agotamiento que se observaba entre los profesionales de la salud mental” Maslach, 1976 (citado en Olivares, 2016, p.1). Además, lo conceptualiza como una respuesta a un estrés emocional crónico, caracterizado por síntomas de agotamiento psicológico, actitud fría y despersonalizada en su relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben realizar en el trabajo.

De tal manera, Maslach y Leiter 1997, van a describir el síndrome de Burnout como:

(...) la erosión del alma, debido a que estaba caracterizado por un desajuste entre lo que la persona es y quiere ser, con lo que está realizando. Esta erosión afectaría los valores, la dignidad, y el espíritu de la persona, situación de la que tiende a ser difícil su recuperación, en especial si no se cuenta con un apoyo. (Buzzetti, 2005, p.16)

Por lo tanto, podemos decir que la erosión sería el desajuste entre las necesidades de cada persona y la gran demanda laboral que tiene. Ahora bien, el trabajo más conocido, acerca del Burnout, es el que realizaron autores como Maslach y Jackson en 1980, donde empezaron a estudiar la activación de las emociones debido a las relaciones interpersonales que se pueden establecer y como además las personas se adaptan a esta.

Para esto, realizaron entrevistas, con profesionales que podían tener más posibilidad de poder sufrir esta activación, por lo que seleccionaron a aquellos que trabajaran en cargos dedicados al servicio y asistencia a personas con problemas. Como conclusión se señaló que el estrés asociado a esta activación efectivamente podía tener efectos dañinos y muy debilitantes para los individuos y la

organización. (Maslach y otros, 2001; Cordes y Dougherty, 1993, Citado en Buzzetti, 2005, p.16)

Maslach y Jackson (1981) señalan que el Síndrome de Burnout es una “Forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal” (Citado en Morales, Hidalgo, 2015, p.2). La definición más concreta respecto al Síndrome de Burnout que entregan estas autoras es que es un “Síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas”. (Maslach, 1981. citado en Olivares, 2016, p.1)

El Burnout (BO) en entidades como profesores o docentes de la Educación está claramente vinculado al trabajo directo con personas, en particular con niños y adolescentes, “(...) no obstante, las profesiones que presentan una mayor vulnerabilidad al BO siguen siendo aquellas relacionadas con la salud, la atención psicológica y psiquiátrica (principalmente terapeutas), asistencia social y la educación” (Cordes y Dougherty, 1993, citado en Buzzetti, 2005, p.16).

6.2 Factores psicosociales

La presente investigación se enfoca en comprender qué factores psicosociales de riesgo y protectores son los que se encuentran presentes en el Síndrome de Burnout, especialmente en trabajadoras del área de Educación inicial, es decir, específicamente las Técnicas en Párvulo. Es debido a esto que es fundamental esclarecer, que entenderemos en este trabajo investigativo por factores psicosociales.

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés. Los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de esta, mientras que el estrés es el precursor del efecto. (Abello & Vieco, 2014, p.357).

Es decir, que los factores psicosociales se entenderán como las características laborales tales como clima laboral, horario o jornada laboral, seguridad, y calidad de recursos o herramientas que utiliza el trabajador para realizar su tarea. Pero también como la organización, que se refiere al conjunto de aspectos que determinan en un sentido amplio el trabajo a realizar, como las relaciones interpersonales con sus compañeros, roles en el trabajo, demanda y control de las tareas, entre otras.

6.3 Factores psicosociales de Riesgo

Por otro lado, ya que la presente investigación pretende reconocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que se generan en el contexto laboral, es necesario dejar en claro que se definirá como las “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de Protección Social, 2010). Es decir, condición o conjunto de condiciones del individuo que, a través del entorno laboral y la intensidad de exposición a situaciones percibidas negativamente por el trabajador, provocando efectos negativos a nivel emocional, cognitivo, comportamental y fisiológico.

6.4 Factores psicosociales protectores

Finalmente, se identificará cuáles son los factores psicosociales protectores que generan las Técnicas en Párvulos, los cuales se definen como “(...) una condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral que minimizan o eliminan un riesgo psicosocial y pueden además afectar positivamente su salud, bienestar, desempeño y su desarrollo personal”. (Toro, Londoño, Sanin & Valencia, 2010, p.102).

Dicha conceptualización alude a elementos que pueden tener influencia positiva, en función del bienestar y la salud del trabajador, originadas en el contexto laboral, con factores humanos (relaciones sociales) y factores materiales (recursos) que se mantienen en un equilibrio.

7. HIPOTESIS

Hipótesis 1: Las Técnicas en Párvulo de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados, padecen Síndrome de Burnout debido a su trabajo dentro de la institución

Hipótesis 2: Existe una diferencia entre las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados, respecto a resultados de cuestionario MBI y SUSES0/ISTAS 21

8. METODOLOGÍA

8.1 Perspectiva epistemológica

Esta investigación tuvo una perspectiva epistemológica, constructivista, porque se intenta entender el conocimiento como una construcción de la realidad que realizan las personas.

Esta se inicia en la presunción de que el conocimiento, sin importar como se defina, está en la mente de las personas, y que el sujeto cognoscente no tiene otra alternativa que construir lo que conoce sobre la base de su propia experiencia. (Bautista, 2011, p.34)

En relación con lo anterior se puede decir que, la realidad no es aquella que se encuentra ajena a uno mismo, sino que es el ser humano es quien construye esa realidad. Es por esto que la forma de ver la realidad, es subjetiva. Además, el constructivismo postula que “El conocimiento no se recibe pasivamente, ni a través de los sentidos, ni por medio de la comunicación, sino que es construido activamente por el sujeto cognoscente”. (Bautista, 2011, p.34).

La importancia del constructivismo en esta investigación, es que, si bien se utilizarán técnicas de cuestionarios estandarizados, lo que podría ser que la investigación

pueda adscribirse a un enfoque positivista, también se utilizaron entrevistas semi estructuradas para poder enriquecer la interpretación y las percepciones que dan las Técnicas en Párvulo de su realidad, y los factores psicosociales de riesgo y protectores que pueden encontrar en cuanto al contexto laboral en el que se desenvuelven. Es decir, que es para ella un factor de riesgo dentro de su entorno laboral y cuales son para ellas los factores protectores que poseen, y si existieron para las Técnicas en Párvulo diferencias en aquellos factores mencionados anteriormente, pero comparándolos con Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI como privados.

8.2 Enfoque metodológico

La presente investigación se abordó a través de una metodología mixta entendiendo esta como “Un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (Teddlie y Tashakkori, 2003; Creswell, 2005; Mertens, 2005; Williams, Unrau y Grinnell, 2005, citado en (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 755). Es relevante utilizar este tipo de metodología, ya que, de esta forma, por una parte, se utiliza una investigación cuantitativa, que permite realizar una mejor medición de los datos, es más exacta, y confiable en cuanto a los resultados de los datos, y por otra, pero se deben considerar los datos cualitativos, porque es importante preocuparse de los comportamientos y discursos de las personas.

Debido a lo anterior es que se optó por escoger la metodología mixta como forma de estudiar el fenómeno del Burnout, con sus factores de riesgo y protectores relacionados, para hacer una mirada integral, ya que si solamente se presentan los resultados cuantitativos, pasaremos por alto las percepciones y experiencias de las mismas trabajadoras Técnicas en Párvulo, por lo tanto al integrar las entrevistas semi estructurados como método cualitativo, se ahondará más a fondo la interpretación que las trabajadoras tienen sobre sus factores de riesgo y protectores, no solo tendremos la perspectiva estadística, si no que los relatos, los cuales pueden avalar los resultados de SUSESO/ISTAS-21 y MBI, o pueden presentar contradicciones e inconsistencias.

Las razones por las que se recomienda su uso son variadas: permiten una mayor comprensión de los fenómenos estudiados (Creswell y Plano Clark, 2007), facilitan la aproximación a un problema desde diferentes puntos de vista (Tashakkori y Teddie, 1998) o generan y verifican teorías dentro de una misma investigación (Punch, 2005). (Caro, García, Bezunartea, 2014, p.831)

Este enfoque permitió tener una mirada más amplia respecto al objeto de estudio, con diferentes perspectivas y opiniones, lo que permitirá, lograr una investigación más integral y generar un mayor impacto.

En relación con lo mencionado anteriormente, esta investigación constó de dos cuestionarios cuantitativos que son el SUSESO/ISTAS21 que evalúa los Riesgos psicosociales y Maslach Burnout Inventory (MBI) y con la aplicación de entrevistas semi estructuradas que se enfocaron en el reconocimiento de los factores psicosociales protectores y en la profundización de los factores psicosociales riesgo.

8.3 Tipo de investigación

Esta investigación fue de carácter, descriptivo y correlacional. Los estudios descriptivos tienen como objetivo “Describir el estado, las características, factores y procedimientos presentes en un fenómeno y hechos que ocurren de forma natural, sin explicar las relaciones que se identifiquen” (Lerma, 2009, p. 63).

Este tipo de análisis permite una organización de los datos de manera estadística como se describe a continuación.

La estadística descriptiva que se dedica a los métodos de organización, descripción visualización y resumen de datos originados a partir de la recogida de información. Los datos pueden ser resumidos numéricamente mediante estadísticos (por ejemplo, la media), o gráficamente (por ejemplo, mediante una pirámide poblacional.). (Hueso & Cascant, 2012, p. 38)

En otras palabras, se trata de buscar caracterizar el objeto de estudio, es decir, la presencia del Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulo y los riesgos psicosociales a las que pueden estar expuestas. También es importante destacar que el análisis descriptivo por el cual los investigadores entienden los procedimientos, métodos y técnicas, recogen la información y analizan los resultados.

En el caso de la presente investigación el análisis descriptivo se aplicó específicamente a los resultados gráficos de los datos de cuestionario SUSESO/ ISTAS-21 y Maslach Burnout Inventory (MBI), es decir que por cada pregunta tanto del cuestionario SUSESO/STAS 21 como MBI, se analizaron los porcentajes de respuestas en escala que resultaron de la aplicación a las Técnicos en Párvulo, 22 análisis de gráfico en SUSESO/ ISTAS-21, y 20 análisis de gráfico de MBI.

Por otra parte, se utilizó un estudio correlacional, tiene como objetivo vincular dos variables a través de índices de significancia o grado de asociación entre variables

Una correlación es una medida del grado en que dos variables se encuentran relacionadas. Un estudio correlacional puede intentar determinar si individuos con una puntuación alta en una variable también tiene puntuación alta en una segunda variable y si individuos con una baja puntuación en una variable también tienen baja puntuación en la segunda. Estos resultados indican una relación positiva. En otros casos la relación esperada entre las variables puede ser inversa. Los sujetos

con puntuaciones altas en una variable pueden tener puntuaciones bajas en la segunda variable y viceversa. Esto indica una relación negativa. (Anónimo, 2010, p. 2)

Por lo tanto, este tipo de estudio, nos permitió saber la vinculación entre las dos variables que se utilizaron en esta investigación, una de estas variables son las 22 preguntas del cuestionario de Maslach Burnout Inventory y la otra variable corresponde a las 20 preguntas de SUSESO/ISTAS 21 (versión breve)

8.4 Muestra

La muestra se seleccionará de forma no probabilístico, intencional u opinático, esto sería una “Selección de elementos con base en criterios o juicios del investigador” (Arias, 1999, p. 24). Lo anterior, quiere decir, que para conformar la muestra se deben tener en cuenta los criterios propuestos por el investigador, como, por ejemplo, para este caso que serán mujeres, Técnicos en Párvulos, trabajadoras de instituciones JUNJI y privadas.

En relación con lo dicho anteriormente, la muestra de esta investigación, estará constituida por, cuarenta Técnicos en Párvulo en total, todas deben ser mujeres de las cuales, veinte deben pertenecer Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y las otras veinte

deben provenir de Salas Cunas y Jardines Infantiles Privados de la región Metropolitana, a quienes se les aplicará el Test de Maslach Burnout Inventory y cuestionario SUSESO/ISTAS 21.

TIPO DE JARDÍN INFANTIL	CASOS
JUNJI	20
PRIVADO	20
TOTAL	40

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente de toda la muestra, se seleccionará a seis participantes las cuales participarán de la muestra cualitativa. Tres deberán pertenecer a Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, y otras tres de Salas Cunas y Jardines Infantiles privados, a quienes se les aplicará una entrevista semi estructurada.

CLASIFICACIÓN	JUNJI	PRIVADO	TOTAL
SIN BURNOUT	3	3	6
TOTAL	3	3	6

Fuente: Elaboración propia

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) es una institución del Estado de Chile creada en 1970 por la Ley N° 17.301, como un estamento autónomo vinculado al Ministerio de Educación y cuyo fin es atender la Educación inicial del país (JUNJI, sf.). Fue creada con el fin de entregar una Educación de calidad, que beneficie el aprendizaje primario de los niños y niñas, así como también de cuidar y proteger el desarrollo de los párvulos. Estas Salas Cunas y Jardines Infantiles están a disposición de familias vulnerables o que requieran aportes del Estado, es por esto que son completamente gratuitos, aquí los niños o niñas reciben la alimentación necesaria, según el horario en que se encuentren en el establecimiento, esto quiere decir que reciben desde el desayuno hasta la once, diariamente.

Por otra parte, están las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI o particulares, los cuales son financiados con aportes privados y que no reciben ningún financiamiento del Estado, Por lo general suelen ser de altos costos, tanto la matrícula, como la mensualidad, estos pueden variar dependiendo de las horas que los niños o niñas permanezcan en el establecimiento.

El fin de estudiar estas dos modalidades de Salas Cunas y Jardines Infantiles, es identificar si existen diferencias entre los factores de riesgo que puedan estar provocando el Síndrome de Burnout o bien los factores protectores que podrían darse mayoritariamente más en una institución que en otra.

8.5. Operacionalización de variables

Preguntas del cuestionario SUSES0/ISTAS 21(Versión breve)

- **Preguntas de la Dimensión Exigencias Psicológicas**

1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?
2. En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?
3. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?
4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?

- **Preguntas de la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.**

6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)?
8. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?
10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?

- **Preguntas de la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.**

11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?

- **Preguntas de la Dimensión Compensaciones.**

16. ¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?
17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

- **Preguntas de la Dimensión Doble Presencia**

19. Si se ausenta un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?
20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

Las que se responden con A) Siempre, B) La mayoría de las veces, C) Algunas veces, D) Solo unas pocas veces y E) Nunca, esto depende de que tan acuerdo o desacuerdo se encuentra la personas con la pregunta.

Preguntas del cuestionario MASLACH BURNOUT INVENTORY

- **Preguntas de la Dimensión Agotamiento Emocional**

1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo
2. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo
13. Me siento frustrada en mi trabajo
14. Creo que trabajo demasiado
16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés
20. Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades

- **Preguntas de la Dimensión Despersonalización**

5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas

- **Preguntas de la Dimensión Realización Personal**

4. Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as
18. Me siento motivada después de trabajar en contacto con alumnos/as
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma

Las que se responden con 0) Nunca, 1) Pocas veces al año, 2) Una vez al mes o menos, 3) Unas pocas veces al mes, 4) Una vez a la semana, 5) Unas pocas veces a la semana, 6) Todos los días, dependiendo de la opinión de la persona.

8.6. Instrumentos de medición

Los instrumentos que se aplicarán en esta investigación, serán el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) versión Docentes y el SUSESO/ISTAS 21, versión

breve. Además de una entrevista semi estructurada, para indagar en los factores protectores que puedan poseer las Técnicas en Párvulo y para complementar la información obtenida en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 sobre los factores psicosociales de riesgo.

8.6.1 Cuestionario Maslach Burnout Inventory (versión profesores)

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory mide el Síndrome de Burnout, cuenta con 22 ítems, en forma de afirmación, los cuales se deben contestar, a través de las respuestas: Nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, una vez a la semana, varias veces a la semana, a diario.

El cuestionario Maslach Burnout Inventory, consta de distintas versiones para poblaciones específicas: una versión para quienes entregan servicios a personas (MBI-HSS), una versión para educadores (MBI-ES) y la más reciente, una versión general (MBI-GS) para personas que no trabajan prestando servicios o asistencia directamente a otros. Él que se utilizara en esta investigación, para evaluar la ausencia o presencia del Síndrome de Burnout en Técnicas en Párvulo es la versión para educadores (MBI-ES).

La siguiente tabla hace referencia al número de preguntas que se asignan a cada Dimensión, con sus respectivos puntajes máximos según el cuestionario MBI.

Dimensión	Preguntas	Puntaje Máximo
Agotamiento Emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	54
Despersonalización	5-10-11-15-22	30
Realización Personal	4-7-9-12-17-18-19-21	56

*Valores referenciales al Cuestionario MBI

Fuente: Elaboración Propia

Dimensiones MBI:

1. **Agotamiento Emocional:** Dimensión que se compone de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), se caracteriza por indicar el nivel de demandas de trabajo y exposición a experiencias que desgastan la estabilidad emocional

2. **Despersonalización:** Dimensión que se compone de 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22), que indican el grado de disociación del trabajador o trabajadora ante las actividades que realiza en la organización y sus características personales.

3. **Realización Personal:** Dimensión que se compone de 8 preguntas (: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), las cuales indican el grado de satisfacción de las personas en relación a las metas y objetivos alcanzados mediante las tareas que realizan.

Dimensión	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Agotamiento Emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización Personal	0-3	34-39	40-56

*Valores referenciales al Cuestionario MBI

Fuente: Elaboración Propia

A partir de los valores referencia anteriormente expuestos es que el Síndrome de Burnout será considerado cuando las dimensiones, que son Agotamiento Emocional se encuentre sobre los 26 puntos, la Dimensión de Despersonalización sobre los 9 puntos y la Dimensión de Realización Personal indique un puntaje menor a los 34 puntos, Pudiendo determinar así la existencia de este padecimiento.

Por el lado de la validación factorial del instrumento MBI, cabe mencionar que no existe un amplio recorrido académico que se haya encargado de realizar validaciones psicométricas a cabalidad en Chile, sino que son acotados los estudios que han dado importancia a la medición de BO.

Sin embargo, Olivares, Mena, Macía, & Jelvéz, (2014) realizan un estudio titulado “Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en

profesionales chilenos”, en el exploran la validez en la adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de 957 profesionales chilenos. Gracias a esta investigación es que se logra verificar la validez del cuestionario. Ya que la hipótesis propuesta era que se encontraría la presencia de la estructura trifactorial del cuestionario original MBI-HSS fue confirmada.

Se obtuvo una solución factorial o modelo factorial empírico con adecuados niveles de ajuste muy similar al modelo teórico, salvo algunos ítems, que saturaron bajo (13, 20, 21) o poseían una cierta ambigüedad factorial (12, 14). (Olivares, Mena, Macía, & Jelvéz, 2014, p. 18)

Por lo tanto, en instrumento de medición cuantitativo MBI en su versión castellana está apto para considerarse válido para el uso en investigaciones académicas, con el fin de medir los niveles de Burnout, evaluando los tres factores, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

8.6.2. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (versión breve)

En el segundo cuestionario (SUSESO/ISTAS 21). Se miden los riesgos psicosociales que presenta el trabajador y se clasifican sus resultados en distintas

dimensiones. Las dimensiones que se trabajan en el cuestionario son cinco, Exigencias psicológicas, Trabajo activo y Desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia. Luego se clasifican en situación, Sin riesgo, Riesgo Medio y Riesgo Alto

El cuestionario SUSESO/ISTAS 21, está estandarizado para Chile por el MINSAL, consta de dos versiones, una de ellas es la versión breve, la cual se caracteriza por tener 20 preguntas que son realizadas para empresas que cuenten con un número menor a 25 trabajadores. Es de tipo auto registro, esto lo que permite es identificar las áreas afectadas que deben ser prioridad.

Sus resultados se muestran con un sistema gráfico en que dentro de cada dimensión analizada se establece la prevalencia de la población en tres niveles de riesgo: “verde”, que señala que el riesgo psicosocial es bajo (es la mejor condición para trabajar y se puede señalar como factor de protección); “amarillo” señala una condición de riesgo moderado; y “rojo”, una condición de alto riesgo, (la peor condición de trabajo). (MINSAL, 2013, p.24)

Este cuestionario, se mide a través de cinco dimensiones, las cuales corresponden a:

Exigencias Psicológicas: Tensión y desgaste emocional a causa de la realización del trabajo (Preguntas: 1, 2, 3, 4, 5)

Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo: Sentido, importancia y satisfacción personal y profesional que significa la realización del trabajo Apoyo Social en la empresa: Calidad del apoyo de compañeros y jefaturas para la realización del trabajo (Preguntas: 6, 7, 8, 9, 10)

Apoyo Social en la empresa: Calidad del apoyo de compañeros y jefaturas para la realización del trabajo. (Preguntas: 11, 12, 13, 14, 15)

Compensaciones: Retroalimentación, reconocimiento y valoración explícita de la realización del trabajo (Preguntas: 16, 17, 18)

Doble Presencia: Preocupación por asuntos domésticos que interfiere en la realización del trabajo (Preguntas: 19, 20) (ACHS, 2013, p. 7)

La siguiente tabla muestra las cinco dimensiones que contempla el cuestionario SUSES/ISTAS 21, con sus respectivos rangos de riesgo psicosocial.

Dimensiones	Nivel de Riesgo BAJO	Nivel de Riesgo MEDIO	Nivel de Riesgo ALTO
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social en la empresa	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8

*Valores referenciales al cuestionario ISTAS21 (Superintendencia de Seguridad Social)

Fuente: Elaboración Propia

A partir de los instrumentos ya mencionados cuestionario ISTAS-21 y MBI, se podrá identificar si los riesgos psicosociales tienen relación en la aparición del Síndrome de Burnout en las Técnicas en Párvulo. Posteriormente luego de haber aplicado ambos cuestionarios anteriormente mencionados, se aplicaron entrevistas semi estructuradas, para identificar los factores protectores que protegen a las trabajadoras Técnicas en Párvulo de padecer el Síndrome de Burnout, la modalidad de entrevista semi estructurada cumple también la función de complementar la indagación de los factores de riesgo.

En cuanto a la validación del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, según la Superintendencia de Seguridad Social, el instrumento posee ciertas características como que:

(...) las preguntas adoptan un estilo neutral, ha sido previamente probado y validado en sujetos similares a los que se les aplica, mide lo que tiene que medir y sus resultados son replicables, en suma, ha soportado con éxito un proceso de validación y estandarización metodológica. (Superintendencia de Seguridad Social, 2016.p.4)

Esto nos quiere decir que la Superintendencia de Seguridad Social plantea que para validar este instrumento en Chile se ha replicado en varios sujetos, y puede replicarse en diferentes sujetos debido a su característica de ser neutral. Otro punto importante que plantea la Superintendencia de Seguridad Social (2016), es corroborar el instrumento, a través de su validez y su confiabilidad. Esto se hace a través de una metodología rigurosa.

El proceso de validación consiste en determinar con una metodología rigurosa si acaso el instrumento que se está validando es capaz de medir las características (las dimensiones) que se desea medir (es válido), entrega valores similares aplicado a situaciones similares (es confiable), y además es posible determinar los valores normales para una población contra lo que se puede comparar las dimensiones que se obtengan (está estandarizado). Un instrumento que cumpla con todo el proceso de validación y estandarización para un país es sin duda una valiosa ayuda en el trabajo de prevención de riesgo para la salud y seguridad de los

trabajadores. El cuestionario SUSESO/ISTAS 21 cumple ampliamente con estas funciones. (Superintendencia de Seguridad Social, 2016, p. 4)

De esta manera, para la Superintendencia de Seguridad Social, es considerado importante validar un instrumento, en este caso, se considera pertinente la validación del cuestionario SUSESO/ISTAS 21.

Las personas que estuvieron encargadas de participar en la validación del instrumento según la Superintendencia de Seguridad Social (2016) fueron la Escuela de Salud Pública, la Dirección del Trabajo trabajaron en conjunto con la Superintendencia de Seguridad Social para validar este instrumento. Este cuestionario además fue validado no sólo por este grupo que participó en la validación, sino que también se consideró la validación del equipo internacional COPSOQ.

El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del Cuestionario COPSOQ-ISTAS 21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto, Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. Las recomendaciones metodológicas toman en

cuenta las revisiones y observaciones que ha desarrollado tanto el equipo internacional del COPSOQ como los propios usuarios chilenos y el equipo técnico de la Superintendencia de Seguridad Social encargado de su mantención. (Superintendencia de Seguridad Social, 2016, p. 4)

Por otra parte, el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 está sustentada principalmente por dos modelos teóricos según la Superintendencia de Seguridad Social (2016). De los cuáles los que han tenido mayor validación científica, es el de Demanda-Control-Apoyo social y el Modelo de Balance Esfuerzo y Recompensa.

8.6.3. Entrevistas semi estructuradas

En las entrevistas semi estructuradas se intenta comprender la realidad a través de la perspectiva de los propios sujetos. “Esta entrevista trata de obtener descripciones del mundo vivido de los entrevistados con respecto a la interpretación del significado de los fenómenos descritos”. (Kvale, 2011, p.34). Esto quiere decir que, a través de este instrumento, se busca la interpretación que harán las Técnicas en Párvulo acerca del Síndrome de Burnout que presentan en su trabajo, de este fenómeno y cuál es el significado que se da acerca de los factores que protegen de este síndrome. Este tipo de entrevista no es una conversación cotidiana e informal, sino que tiene un carácter profesional, pero no cuenta por esta razón con un tipo de instrumento cerrado. La

entrevista semi estructurada presenta diversos temas que deben ser tratados en la entrevista, como también algunas preguntas preparadas. (Kvale, 2011) Estas preguntas no deben presentar un orden en específico necesariamente, ya que, se necesita que los entrevistados profundicen en sus respuestas.

En esta investigación se realizaron las entrevistas semi-estructuradas de las cuáles se dividieron en 5 ítems, donde se abarcaban preguntas de los Factores de Riesgo de las entrevistadas extraídas desde los cuestionarios MBI, como también SUSESO/ISTAS 21, debido a la poca profundidad que se da en las respuestas de los cuestionarios, como también a través de este instrumento se realizaron preguntas en torno a los Factores protectores que presentaban las Técnicas en Párvulo, ya sea, de Jardines JUNJI, como privados

a) Datos personales: Este ítem implica identificar a la persona entrevistada de manera personal para obtener sus datos.

b) Datos laborales: En este ítem se aborda preguntas enfocadas en cuanto a todo lo relativo al lugar de trabajo, ya sea, trayectoria, beneficios, seguridad, relaciones interpersonales en el trabajo, etc.

d) Impacto emocional: Son todos aquellos factores psicosociales que están vinculados con la jornada laboral y que lleva como consecuencia una emoción, ya sea, conductual, psicológica.

e) Autocuidado: Este ítem hace alusión al cuidado que se da el trabajador a sí mismo, protegiendo su salud física o mental y las relaciones sociales que posee, ya sea dentro o fuera del contexto laboral.

Ahora bien, para la validación de este instrumento se solicitó la Validación de un Juicio experto a un psicólogo y docente de la Facultad de Psicología de la Universidad Católica Silva Henríquez. Quien evaluó cada uno de los ítems de la entrevista, las cuales debían ir en concordancia con los objetivos propuestos para la investigación. Posteriormente, el realizó una retroalimentación a través de un cuadro explicativo, en donde se evaluó cada pregunta e ítems que conformaban el instrumento para poder lograr una mayor rigurosidad de la entrevista que se realizó.

Para autores como Escobar y Cuervo. El juicio de experto es una opinión informada de personas expertas en el tema que desea investigar y que por ende entregan al investigador información, sugerencias, y juicios. Es por esto la importancia de elegir los jueces, porque son personas que conocen de la temática a investigar y que además tienen experiencia en su formación académica y laboral. (Citado en Galicia, Balderrama y Navarro, 2017)

Es por esto que a través de este proceso de validez del instrumento se permite al investigador la ventaja de la argumentación de una persona experta/o en el tema a investigar y que facilita el trabajo para dilucidar de aquello que se debe eliminar o corregir en el instrumento a utilizar.

8.7. Plan de análisis

La información obtenida en los cuestionarios cuantitativos, será analizada a través del programa estadístico Excel y SPSS, los que sirven para reunir y analizar datos estadísticos de forma más ordenada

Excel es un programa informático desarrollado y distribuido por Microsoft Corp. Se trata de un software que permite realizar tareas contables y financieras gracias a sus funciones, desarrolladas específicamente para ayudar a crear y trabajar con hojas de cálculo (...) Uno de los puntos fuertes de Excel es que da a sus usuarios la posibilidad de personalizar sus hojas de cálculo mediante la programación de funciones propias, que realicen tareas específicas, ajustadas a las necesidades de cada uno. (Pérez, Gardey, 2009, s.p)

Esto, nos permitirá, exponer la información recolectada, a través de, tablas y gráficos, lo que permitirá sintetizar y ordenar los datos, de manera más ordenada y entendible. Por otra parte, el SPSS es otro programa estadístico, pero más completo.

Es un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y gestión de información que capaz de trabajar con datos procedentes de distintos formatos generando, desde sencillos gráficos de distribuciones y estadísticos descriptivos hasta análisis estadísticos complejos que nos permitirán descubrir relaciones de dependencia e interdependencia, establecer clasificaciones de sujetos y variables, predecir comportamientos, etc. (Anónimo, sf. p.1)

Este programa estadístico será utilizado para exponer gráficamente la relación existente entre las preguntas de las dimensiones del cuestionario SUSESO/ ISTAS-21 y MBI, de esta forma la síntesis de los resultados será fáciles de manejar.

Por otra parte, las entrevistas semi estructuradas, serán analizadas a través de un análisis de contenido, este se define como “Un conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones utilizando procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes” (Bardin, 1996, citado en Cáceres, 2003, p. 55). Con el fin de

obtener un análisis más profundo e interpretativo respecto a lo que las Técnicas en Párvulo perciben de su trabajo, como factores protectores y de riesgo.

Este tipo de análisis permitirá descubrir y describir las diferencias o similitudes que pueden existir entre los relatos de las Técnicas en Párvulo, tanto de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI o privados, también permitirá, “Identificar actitudes, creencias, deseos, valores, centros de interés, objetivos, metas, etc., de personas, grupos, organizaciones, países, etc.” (Fernández, 2002, p.37), y, por lo tanto, analizar y comparar el contenido de las entrevistas.

Para establecer relación entre las preguntas del Cuestionario SUSES/ISTAS 21 Y Maslach Burnout Inventory y en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados se implementó el análisis correlacional r de Pearson, el cual “Tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta”. (Restrepo & González, 2007 p.185).

Para establecer los grados de significancia entre las respuestas otorgadas de las Técnicas en Párvulo que fueron participantes de la muestra, según Pearson r debe estar entre los valores de -1 y $+1$, si este valor es positivo, entonces se habla de una correlación directa, si el valor es en negativo, esta será una correlación inversa, por otra parte, si r

equivale a 0 se indica que no existiría una correlación entre las variables. Pértegas y Pita (2002)

Para que exista significancia entre la relación de dos variables, en este caso, las preguntas de los cuestionarios utilizados, los rangos deben variar entre 0,01, lo cual corresponde a un 99% de confianza, y entre 0,05, el cual equivale a un 95% de confianza.

8.8. Resguardos éticos

Para esta investigación y confección del consentimiento informado, se tomaron en consideración los siguientes apartados del Código de ética profesional, propuesto por el Colegio de Psicólogos de Chile, del año 1999:

Artículo 15°: Aspectos Relativos a la Investigación en Psicología

2. En el desarrollo de su trabajo como investigador, el psicólogo/a debe resguardar el bienestar y los derechos de las personas participantes.

3. El psicólogo/a deberá obtener el consentimiento informado, expreso y por escrito de los participantes, en caso que las investigaciones pongan en riesgo su privacidad; particularmente cuando se contemple cualquier clase de registros, filmaciones y/o grabaciones que puedan ser utilizadas en reportes posteriores.

Además, cuando sea posible anticipar eventuales efectos no deseados para los participantes, el psicólogo/a deberá informar de los alcances de los mismos y contar con el consentimiento escrito de los participantes con discernimiento, o de los representantes legales cuando corresponda.

4. El sujeto de investigación tiene el derecho de suspender su participación en el momento que así lo estime conveniente.

5. Para realizar investigaciones en instituciones públicas o privadas, el psicólogo/a deberá solicitar autorización a la autoridad correspondiente y comunicar a ésta los objetivos, sentido y alcances de las mismas. (Colegio de Psicólogos, 1999, p. 15)

Por lo tanto, con el fin de resguardar la confidencialidad de las Técnicas en Párvulo y de las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI que participaron en esta investigación, se utilizó un consentimiento informado, en donde se les informó a las Técnicas en Párvulos que su participación era de carácter voluntaria. También se les informó, cuál sería la finalidad de la información entregada, la cual se utilizó sólo para uso académico, que se resguardará el anonimato de los nombres de cada Técnico en Párvulo y Sala Cuna y Jardín infantil, y finalmente, que no se retribuirá ninguna recompensa monetaria por su participación. Las entrevistas solicitadas a las Técnicas en Párvulo serán grabadas y solo se les dará uso para la transcripción y posterior análisis de la información obtenida.

Para poder recolectar la muestra se pidió autorización a las respectivas autoridades que están a cargo de las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados.

8.9. Procedimientos

Para poder realizar la investigación con las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, como primera instancia se postuló a través de la plataforma web de JUNJI, para luego ser contactadas por la Encargada Regional Prácticas y Tesis de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, quien proporcionó un formulario con los datos de la investigación y de las investigadoras, este se firmó y envió a la encargada. Con un plazo de aproximadamente dos semanas se recibe la respuesta positiva, y se asignaron Salas Cunas y Jardines Infantiles que tuvieran un número atingente a la muestra que solicitamos.

Con el fin de entrar y realizar esta investigación se comunicó con las respectivas directoras de las Salas Cunas y Jardines Infantiles asignados. Para coordinar días y horarios, de forma que no se interfiriera con las actividades ya programadas por la dirección.

Se concurrió a los establecimientos asignados, en la que se realizó una breve charla a las Técnicas en Párvulo que participaron, para darles la información clara y concisa sobre el proceso al que estaban colaborando, explicando que el procedimiento consistió en la aplicación de cuestionario SUSESO ISTA-21 versión Docentes, y el Maslach Burnout Inventory (MBI) a las Técnicas en Párvulo de dichas instituciones. Además, se

señaló la manera de responder los cuestionarios y además se les entregó una carta de consentimiento que resume la investigación y los objetivos de esta, recordando que todos los instrumentos tenían la modalidad de ser voluntarios y anónimos, finalizando con la coordinación de entrevistas semi estructuradas al número de muestra seleccionada

Por otro lado, para obtener la muestra de Técnicos en Párvulo pertenecientes a Salas Cunas y Jardines Infantiles privados, se concurre de forma presencial a los establecimientos, reuniéndose con las Directoras a cargo, para explicar la investigación y la importancia de su participación, además se realizó un compromiso de entregar la investigación finalizada a las instituciones colaboradoras. En procedimiento se realizó una breve charla a las Técnicos en Párvulo que participaron, para darles la información clara y concisa, también detallamos la manera de responder los cuestionarios y además se les entregó una carta de consentimiento que resume la investigación y los objetivos de esta, recordando que todos los instrumentos tenían la modalidad de ser voluntarios y anónimos.

Se hizo entrega de cuestionario SUSESO ISTA-21 versión breve, y el Maslach Burnout Inventory (MBI) a las Técnicos en Párvulo de dichas instituciones para ser contestados y finalmente se realizó una entrevista semiestructurada al número de muestra seleccionada.

9. RESULTADOS

9.1. Análisis de Resultados SUSESO/ISTAS 21, Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI

Los resultados obtenidos al aplicar el instrumento, SUSESO ISTAS-21 versión breve, a Salas Cunas y Jardines Infantiles de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), son los siguientes.

Tabla N°1

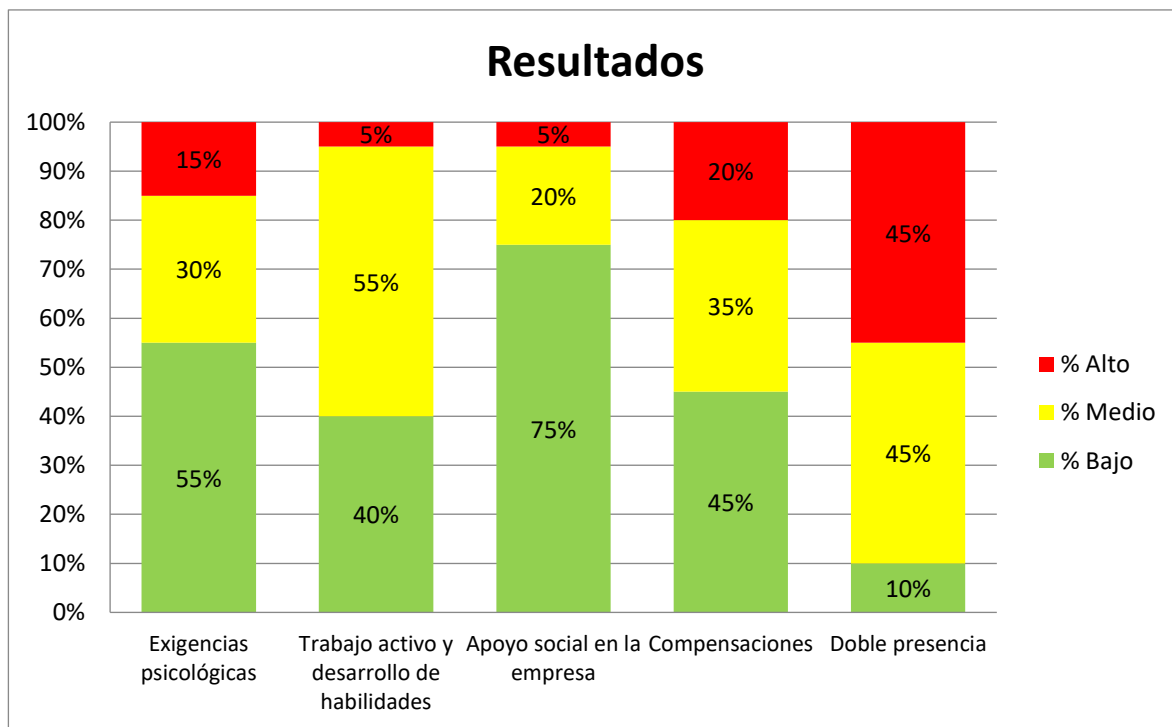
Análisis según número y porcentaje de dimensiones en riesgo						
Dimensión	Alto		Medio		Bajo	
	Número	%	Número	%	Número	%
Exigencias psicológicas	3	15%	6	30%	11	55%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	1	5%	11	55%	8	40%
Apoyo social en la empresa	1	5%	4	20%	15	75%
Compensaciones	4	20%	7	35%	9	45%
Doble presencia	9	45%	9	45%	2	10%

Fuente: Elaboración propia

En relación a lo observado en la tabla n° 1 se puede extraer que la dimensión que presenta mayor incidencia es la dimensión **DOBLE PRESENCIA** en la que un total de

20 trabajadoras del servicio público de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) obtuvieron un 45% de riesgo psicosocial relacionado con el trabajo que realizan fuera de su jornada laboral. Por ende, las Técnicas en Párvulo participantes de la muestra en su gran mayoría al llegar a sus hogares tiene la responsabilidad de los quehaceres de sus casas, como labores domésticas de lavar, limpiar, ordenar, cocinar, cuidar a los hijos, educarlos, alimentarlos, etc.

Gráfico N°1



Fuente: Elaboración propia

- 1) **Exigencias psicológicas:** De las 20 participantes encuestadas el 15% presenta un riesgo alto (rojo) en esta dimensión, el 30% se encuentra en un riesgo medio (amarillo) y el 55% está en un riesgo psicosocial bajo (verde). Por ende, las exigencias psicológicas percibidas por las trabajadoras no son un factor de riesgo psicosocial dentro de su entorno laboral.
- 2) **Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Del total de la muestra de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, solo el 5% presenta un riesgo alto (rojo), el 55% un riesgo medio (amarillo) y un 40% un riesgo bajo (verde). Por ende, esta dimensión no

presentaría riesgo psicosocial para las trabajadoras, pero si a largo plazo este porcentaje podría aumentar llegando a un alto riesgo si no se toman medidas

- 3) **Apoyo social en la empresa:** Las 20 participantes muestran un total de 5% en riesgo alto (rojo), 20% riesgo medio (amarillo), y un 75% riesgo bajo (verde). Por lo tanto, se puede considerar que el empleador de las trabajadoras de Sala Cunas y Jardines Infantiles públicos pertenecientes a JUNJI les brindan apoyo social suficiente para su bienestar, ya que es la dimensión que se encuentra en menor riesgo.

- 4) **Compensaciones:** Del total de la muestra el 20% está en un riesgo alto (rojo), el 35% en riesgo medio (amarillo) y el 45% en bajo (verde). El riesgo presentado en esta dimensión no demuestra un factor de riesgo para las trabajadoras, sin embargo, el porcentaje de 35% de riesgo medio puede ser un indicador de que la prevalencia suba a riesgo alto en un futuro.

- 5) **Doble presencia:** Las 20 trabajadoras de la muestra presentan un 45% de riesgo alto (rojo), un 45% de riesgo medio (amarillo) y un 10% de riesgo bajo (verde). De acuerdo a los resultados esta dimensión sería la que mayor riesgo psicosocial presentarían las trabajadoras Técnicas en Párvulo, los indicadores de riesgo medio (amarillo) pueden subir en un futuro aumentando el porcentaje de riesgo alto.

Tabla N°2

De acuerdo a los resultados de la evaluación, su organización se encontraría en la siguiente situación de riesgo psicosocial:	
Sin riesgo	
Riesgo Medio	X
Riesgo Alto nivel 1	
Riesgo Alto nivel 2	
Riesgo Alto nivel 3	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla N°2 el nivel de riesgo de la organización evaluada, o en este caso de las organizaciones evaluadas Salas Cunas y Jardines Infantiles pertenecientes a JUNJI de un total de 20 participantes en la aplicación del instrumento ISTAS-21 versión breve, el riesgo psicosocial correspondiente a las trabajadoras Técnicas en Párvulo de instituciones JUNJI, es de un **Riesgo Medio**, el cual significaría que las trabajadoras evaluadas no estarían expuestas a situaciones que atenten en contra de su salud mental, ya que se ven protegidas por su organización, esto se puede evidenciar por los resultados expuestos en la dimensión Apoyo social en la empresa.

9.2. Análisis de Resultados SUSESO/ISTAS 21, Salas Cunas y Jardines Infantiles privados

Los resultados obtenidos al aplicar el instrumento SUSESO ISTAS-21 versión breve a Salas Cunas y Jardines Infantiles privados son:

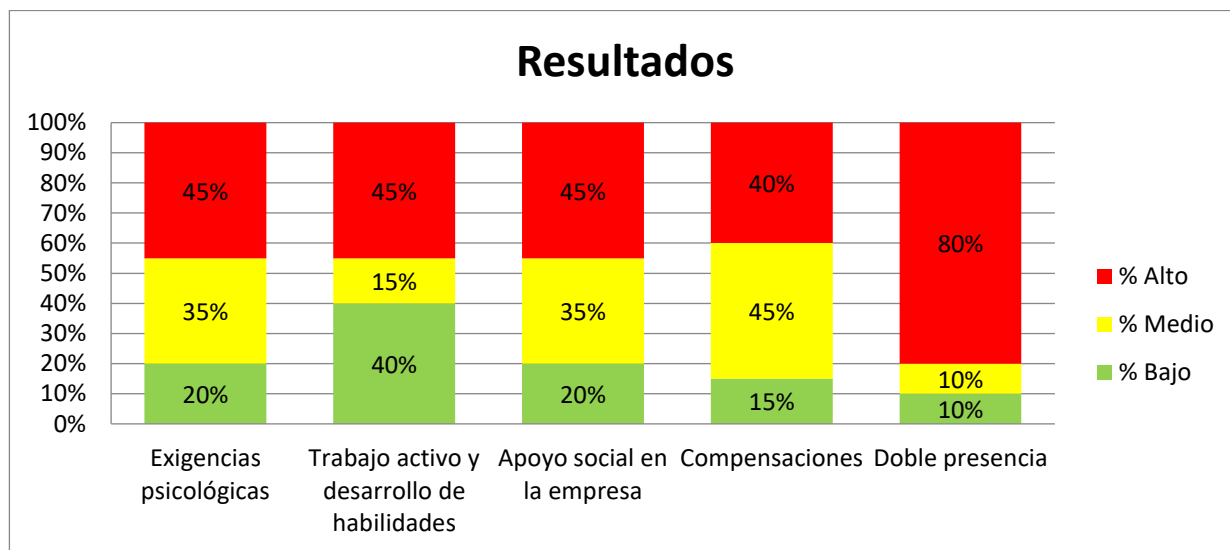
Tabla N°3

Análisis según número y porcentaje de dimensiones en riesgo						
Dimensión	%		%		%	
	Alto	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo
Exigencias psicológicas	9	45%	7	35%	4	20%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	9	45%	3	15%	8	40%
Apoyo social en la empresa	9	45%	7	35%	4	20%
Compensaciones	8	40%	9	45%	3	15%
Doble presencia	16	80%	2	10%	2	10%

Fuente: Elaboración propia

En relación a lo observado en la tabla N° 3 se puede extraer que la dimensión que presenta mayor incidencia es la dimensión **DOBLE PRESENCIA** en la que un total de 20 trabajadoras del servicio privado obtuvieron un 80 % de riesgo psicosocial relacionado con el trabajo que realizan fuera de su jornada laboral. Por ende, las trabajadoras participantes de la muestra en casi su totalidad llegan a sus hogares a realizar labores domésticas de limpieza y cocina, además de la crianza de los hijos.

Grafico N°2



- 1) **Exigencias psicológicas:** Del total de la muestra de trabajadoras, el 45% presenta un riesgo alto (rojo), un 35% riesgo medio (amarillo), y un 20% un riesgo bajo (verde). Los resultados en esta dimensión nos hacen situar a las trabajadoras en una situación laboral que requiere de su esfuerzo mental constante, en el límite de sobrepasar su capacidad profesional.
- 2) **Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Del total de la muestra de las trabajadoras el 45% muestra un riesgo alto (rojo), un 15% riesgo medio (amarillo) y un 40% de riesgo bajo (verde). Esto quiere decir que, en cuanto a trabajo activo

y desarrollo de habilidades, los Técnicos en Párvulo de Salas Cunas y Jardines Infantiles privados se les exige una mayor actividad en aula, estando al límite de sobrepasar hasta un nivel de riesgo alto.

- 3) **Apoyo social en la empresa:** La muestra arroja que un 45% se encuentra en riesgo alto (rojo), el 35% en riesgo medio (amarillo) y el 20% en riesgo bajo. Al igual que las dimensiones anteriores las trabajadoras se encuentran en el límite de pasar a un riesgo psicosocial alto en la dimensión apoyo social en la empresa.

- 4) **Compensaciones:** Del total de la muestra de 20 trabajadoras el servicio privado un 40% muestra un riesgo alto (rojo), un 45% riesgo medio (amarillo) y un 15% un riesgo bajo (verde). Estas cifras indican que las compensaciones si bien están presentes, no son suficientes para proporcionar un entorno laboral óptimo.

- 5) **Doble presencia:** Del total de la muestra un 80% indica un riesgo alto (rojo) en cuanto a la doble presencia, un 10% un riesgo medio (amarillo), y un 10% en riesgo bajo (verde). Esta dimensión es la que mayor riesgo psicosocial presenta, considerándose el trabajo extra, fuera de la jornada de trabajo, como un factor de

riesgo para el ejercicio de la profesión de Técnicos en Párvulo de Salas Cunas y

De acuerdo a los resultados de la evaluación, su organización se encontraría en la siguiente situación de riesgo psicosocial:	
Sin riesgo	
Riesgo Medio	
Riesgo Alto nivel 1	X
Riesgo Alto nivel 2	
Riesgo Alto nivel 3	

Jardines Infantiles privados.

Tabla N°4

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla N°4 el nivel de riesgo de la organización evaluada, de un total de 20 participantes en la aplicación del instrumento ISTAS-21 versión breve, el riesgo psicosocial correspondiente a las trabajadoras Técnicos en Párvulo de instituciones privadas es de un **Riesgo Alto nivel 1**, el cual significaría que las trabajadoras estarían expuestas a situaciones que afectan su salud y bienestar, principalmente por factores externos a sus Salas cunas y Jardines infantiles, como es el trabajo doméstico y la crianza de los hijos, otra dimensión relevante de mencionar son las exigencias psicológicas, debido a que su labor requiere atención constante por el cuidado de menores de edad.

9.3. Análisis comparativo de SUSES0/ ISTAS-21 (versión breve) Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI Y Privados

Tipo jardín	Dimensión exigencias psicológicas	Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia
PÚBLICOS	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO
PRIVADOS	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos entre Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados, se extraen diferencias en cuanto a los niveles de riesgo tanto general como específico, es decir por dimensión evaluada.

El riesgo psicosocial en las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI es de un **riesgo medio**, y en cuanto a los Salas Cunas y Jardines Infantiles privados presentan un **riesgo**

alto nivel 1. Debido a la diferencia de niveles de riesgos obtenidos se procederá a comparar por dimensión los niveles de ambos tipos de instituciones.

- 1) **Dimensión exigencias psicológicas:** Ambos tipos de Salas Cunas y Jardines Infantiles presentan, un riesgo psicosocial bajo, por lo tanto, no manifiestan una tensión y desgaste emocional constante en su lugar de trabajo.

- 2) **Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades:** En las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, se muestra un nivel de riesgo psicosocial medio, y las Salas Cunas y Jardines Infantiles privados un riesgo psicosocial bajo. Estos resultados nos muestran que en el servicio público carecen de sentido, satisfacción personal hacia su trabajo, esto quiere decir que su desarrollo de habilidades como Técnicos en Párvulo se ven frustradas en ciertas situaciones laborales.

- 3) **Apoyo social en la empresa:** Ambos tipos de Salas Cunas y Jardines Infantiles presentan un riesgo psicosocial bajo, lo que quiere decir que sus empleadores les brindan los elementos necesarios para un bienestar suficiente en su lugar de trabajo, a pesar de que en el servicio privado exista un 45% de riesgo alto, no

alcanza a considerarse como un factor potencialmente de riesgo, ya que sienten el apoyo tanto de sus jefes como de compañeras es óptimo.

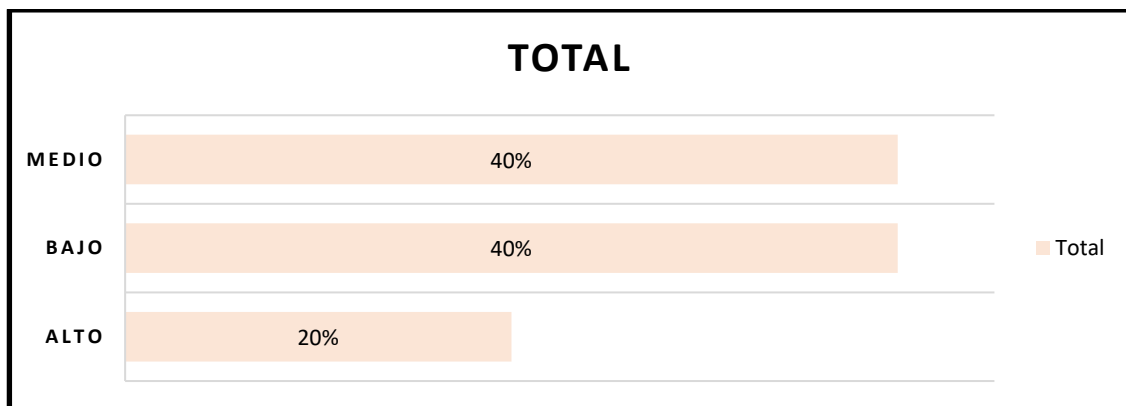
4) Compensaciones: En ambos casos las compensaciones se ven retribuida a las trabajadoras de forma correcta, el valor o reconocimiento se ve percibido de ellas, sintiendo que se valora su trabajo.

5) Doble presencia: En las Salas cunas y Jardines Infantiles JUNJI la Doble Presencia se ve en riesgo bajo y en Salas Cunas y Jardines Infantiles particulares o privados el riesgo psicosocial es alto. Esta diferencia puede deberse a múltiples factores hipotéticos, como son las horas de su jornada laboral, la composición familiar, etc. Es decir que las labores domésticas en instituciones privadas interfieren en la realización del trabajo.

9.4 Análisis de resultados cuestionario Maslach Burnout Inventory, Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI

En relación a los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory realizado a 20 Técnicos en Párvulo pertenecientes a Jardines de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, se pudieron agrupar los datos en relación a las tres dimensiones que busca indagar este cuestionario, las cuales son: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Para mostrar de mejor manera lo dicho anteriormente, a continuación, se presentarán gráficos por cada dimensión:

Gráfico N°1. Agotamiento emocional



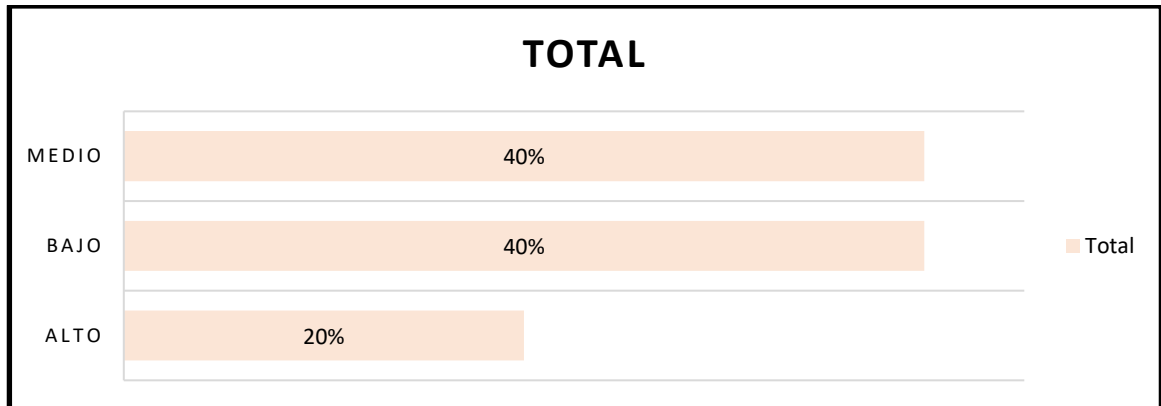
*Valores referenciales a muestra de 20 personas

Fuente: Elaboración propia

Según lo que se puede observar en el gráfico N°1, el **Agotamiento Emocional se encuentra bajo**, ya que, un 40% de la muestra contestó de forma positiva las preguntas

que mide esta dimensión. Sin embargo, el otro 40% de la muestra presenta un **Agotamiento Emocional medio** donde se podrían presentar síntomas característicos de esta categoría como la falta de energía y la pérdida de estados emocionales positivos, si estos llegan a aumentar podría pasar a ser un rango alto, lo generaría un riesgo mayor para ellas de padecer Burnout. Es destacable que solo un 20% de la muestra presentara un Agotamiento Emocional alto, esto podría dejar en evidencias de que las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI no sobre exigen las capacidades de sus trabajadoras.

Gráfico N°2. Despersonalización

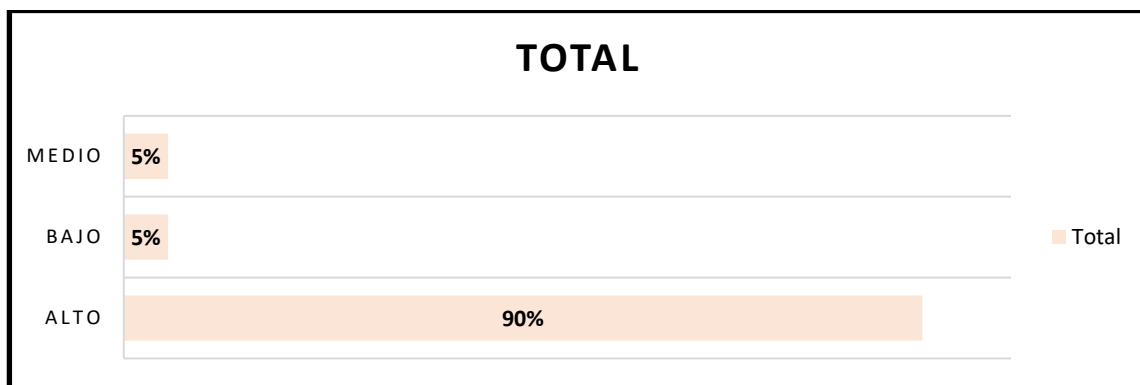


*Valores referenciales a muestra de 20 personas

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°2, se muestra que la Despersonalización se encuentra en un **rango bajo**, debido a que, posee el 40% de la muestra, lo que sería positivo para las trabajadoras de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, ya que, no presentan frialdad o distanciamiento con los niños y niñas. Por otro lado, existe un 40% de las trabajadoras que se encuentra en un **rango medio**, pudiendo presentar algunos síntomas como falta de iniciativa laboral y desganos, que podrían seguir incrementando hasta llegar a un rango alto. Y finalmente existe un 20% de la muestra que presenta un rango alto, lo que demostraría que la mayoría de las Técnicas en Párvulos se mostraría cercana con los niños y niñas y positiva en su trabajo.

Gráfico N°3. Realización personal



*Valores referenciales a muestra de 20 personas

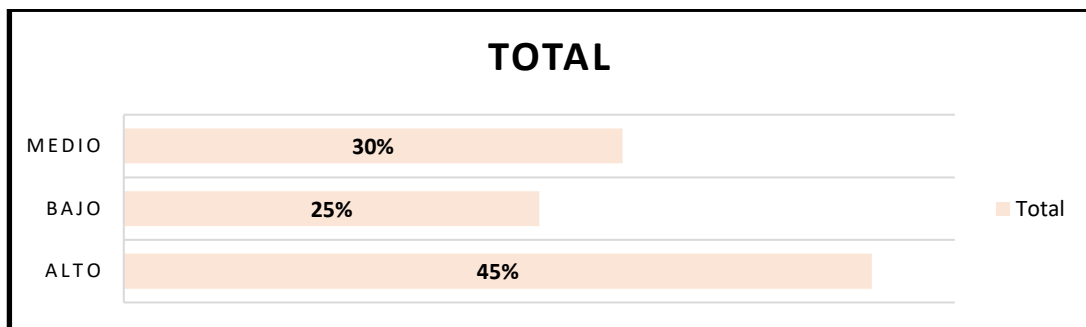
Fuente: Elaboración propia

En relación a la Realización personal, el gráfico N°3 muestra que el 90% de la muestra presenta un **rango alto**, lo que sería positivo debido a que, las Técnico en Párvulos presentaría características como satisfacción por sus logros, capacidades óptimas para realizar sus actividades laborales, productividad, etc. Mientras que el otro 10% de la muestra se presenta en un rango Medio y Alto

9.5. Análisis de resultados cuestionario Maslach Burnout Inventory, Salas Cunas y Jardines Infantiles privados.

Para analizar los datos que se obtuvieron en la realización del cuestionario Maslach Burnout Inventory a 20 Técnicos en Párvulo pertenecientes a Salas Cunas y Jardines Infantiles privados se realizaron gráficos con los resultados obtenidos por cada dimensión que mide el cuestionario.

Gráfico N°1. Agotamiento emocional



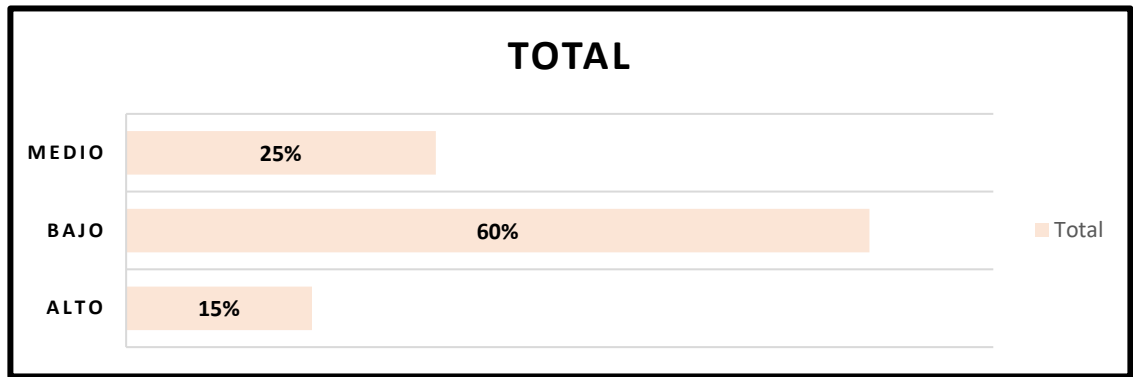
*Valores referenciales a muestra de 20 personas

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°1 se observa que las trabajadoras de Técnico en Párvulos de las Salas Cunas y Jardines Infantiles privado presentan un **grado alto** de Agotamiento Emocional, esto quiere decir, que las Técnicos en Párvulo presentarían síntomas como agotamiento en el trabajo, desmotivación de los afectos, etc. Además, existe un 30% de la muestra que presenta un **rango medio**, estas trabajadoras podrían estar presentando algunos síntomas mencionados anteriormente, pero en una mejor intensidad y que se

podría agravar si las condiciones que lo están generando no cambian. Y solo un 25% de la muestra presenta un rango bajo, esto podría significar que, las exigencias de los establecimientos que participaron en el estudio son altas y podrían llegar a sobre exigir las capacidades de sus trabajadoras.

Gráfico N°2. Despersonalización

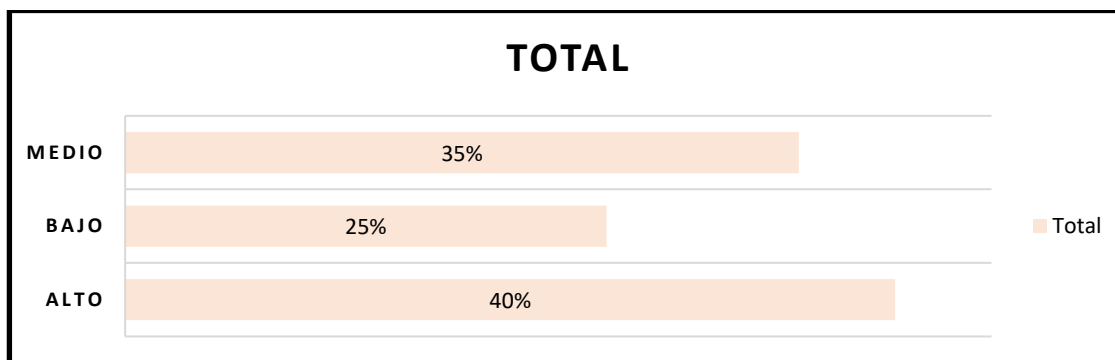


*Valores referenciales a muestra de 20 personas

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°2, el 60% de la muestra se encuentra en un **rango bajo**, este porcentaje es positivo debido a que, la mayoría de las trabajadoras no presenta frialdad ni distanciamientos con los niños y niñas. Un 25% presenta un **rango medio**, lo que podría significar que existen algunos síntomas, pero no en gran intensidad y que dependiendo de las condiciones se pueden agravar o disminuir. Y finalmente, un 15% de las trabajadoras se encuentran en riesgo alto, lo que podría significar que estas Técnicas en Párvulo están presentando síntomas negativos de forma constante.

Gráfico N°3. Realización personal



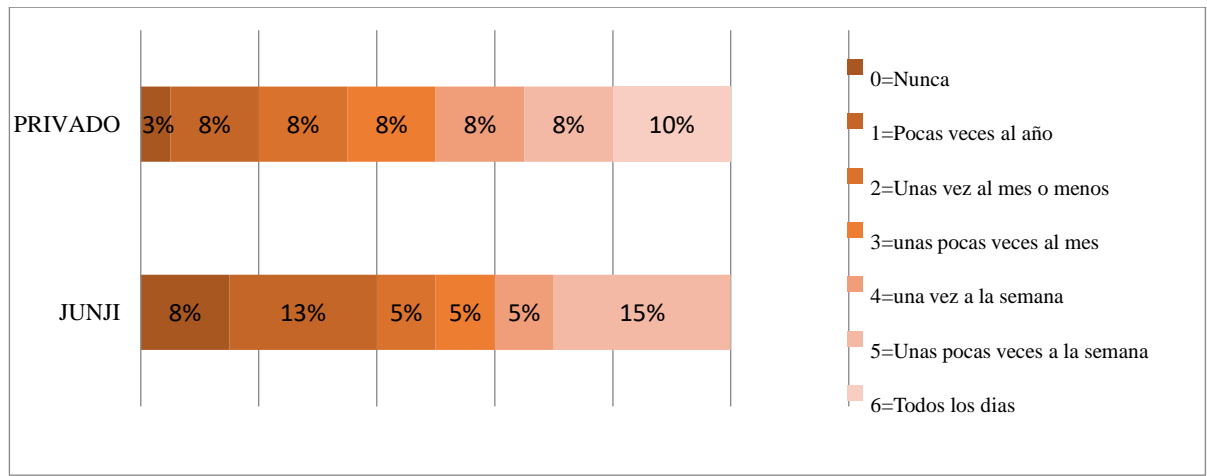
*Valores referenciales a muestra de 20 personas

Fuente: Elaboración propia

En relación a la Realización Personal, el gráfico N°3 muestra que se encuentra en un **rango alto**, esto sería positivo porque, existiría trabajadoras que poseen una gran confianza en sus habilidades y con una evaluación positivas sobres su realización de tareas. Pero también, existe un 35% de trabajadoras que se encuentran en un **rango medio**, que podría significar que pueden tener presencias de algunos síntomas como visión negativa de sí mismo, entre otras. Y, por último, un 25% de las Técnicas en Párvulo presentan un rango bajo donde se presentarían lo síntomas de formas más grave y causar molestias en las trabajadoras al realizar sus labores.

9.6. Análisis de resultados MBI por preguntas entre Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI

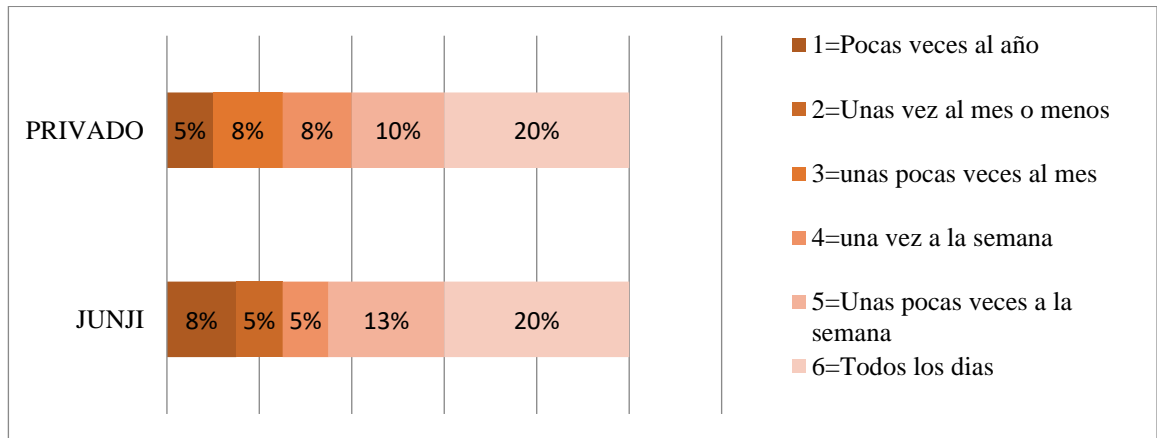
Pregunta N°1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo



Fuente: Elaboración propia

La primera pregunta que contestaron las trabajadoras de la muestra entre trabajadoras de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados se evidencia que existe una mayor incidencia de agotamiento emocional en los establecimientos de tipo privado, debido a que analizamos las principales diferencias de respuestas en las siguientes escalas : 10% responde “Todos los días”, y el 8% responde “Pocas veces al año”, lo que nos da un contexto de mayor agotamiento emocional en el servicio privado, a diferencia de las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, ya que en este último caso existe un 0% de personas que responden “Todos los días”, un 15% “solo presenta agotamiento emocional unas pocas veces a la semana y un 13% que responde “Pocas veces al año”.

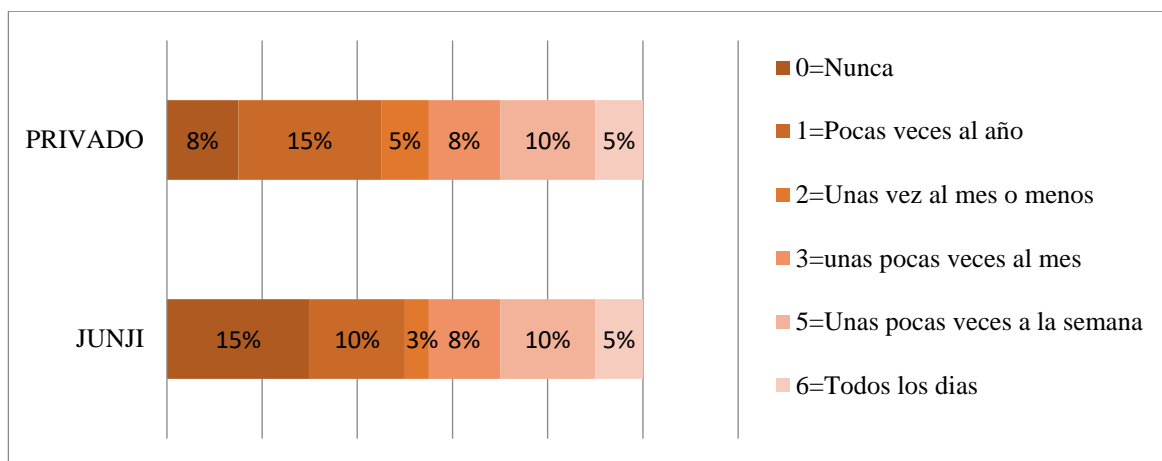
Pregunta N°2. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°2 de MBI, que refiere al cansancio al final de la jornada laboral, este presento índices relativamente iguales, en el caso tanto de las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, como privados la respuesta a la pregunta anterior fue “Todos los días”

Pregunta N°3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°3 de MBI, que refiere a cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada, en las Salas Cunas y Jardines Infantiles públicos de JUNJI, las principales diferencias son que el 15% responde “Nunca”, a diferencia que, en los privados, respondieron un 15% de “Pocas veces al año”.

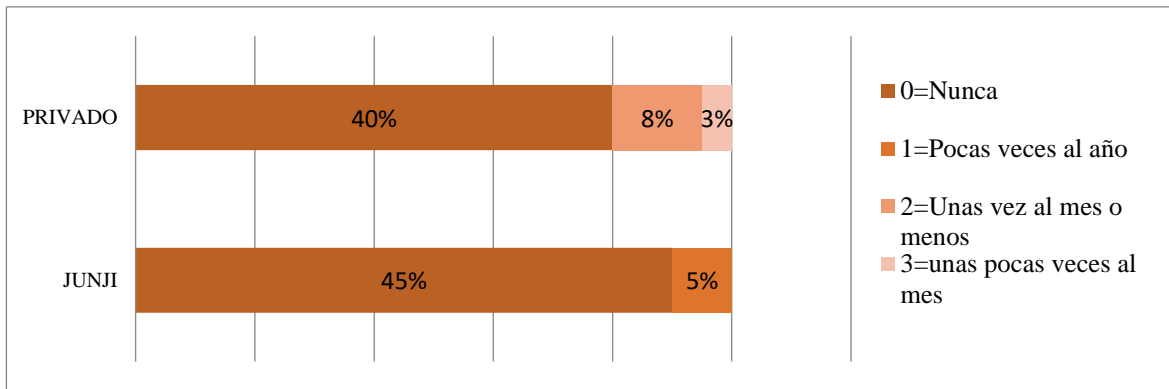
Pregunta N°4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°4 de MBI, las principales diferencias encontradas son que en Las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI responden con un 43% que “Todos los días” tienen la facilidad para comprender a sus alumnos, en cambio en los establecimientos privados solo un 20% afirma que comprenden a los niños “Todos los días”, un 5% responde que “Nunca”, Por lo tanto se puede deducir que en JUNJI las Técnicas en Párvulo tiene mayor capacidad de comprensión hacia sus alumnos, ya que nadie responde “Nunca” y en su mayoría responden “Todos los días” .

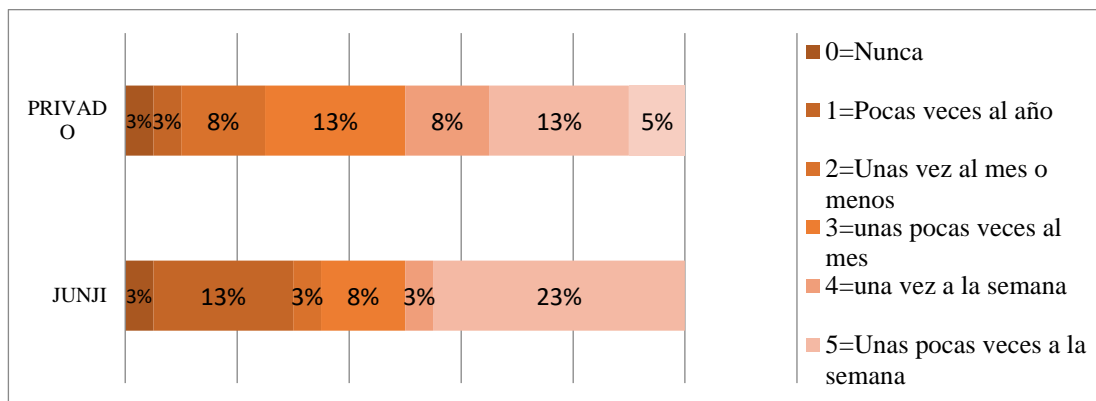
Pregunta N°5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°5 de MBI, no existen diferencias significativas entre las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados, ya que el 45% responde que “Nunca” y un 40% igualmente responde “Nunca” a si creen que están tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales. Por lo tanto, el trato hacia los niños es directo y acogedor.

Pregunta N°6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.



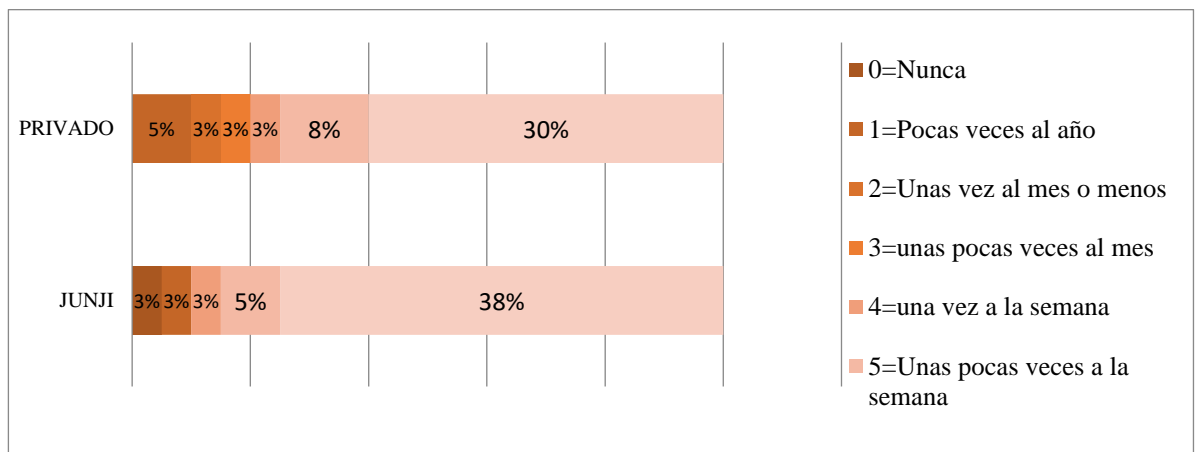
Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°6 de MBI, muestra que las trabajadoras de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI en un 23% responde que “Unas pocas veces a la semana”, sienten que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y se cansan, por otro lado, el 13% de las respuestas son “Pocas veces al año”. Por lo que el cansancio de las profesionales de JUNJI representa un esfuerzo y cansancio relativamente mediano, no sobrepasan las exigencias personales de cada una.

En las Salas Cunas y Jardines Infantiles privados las participantes responden en un 5% que trabajar con niños considera un esfuerzo y cansancio “Todos los días”, un 13% “Unas pocas veces al mes”, un 8% “Una vez a la semana”, y solo un 3% “Pocas veces al año”.

Por lo tanto, en los establecimientos privados las trabajadoras Técnicas en Párvulo perciben que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y cansancio en un mayor porcentaje que las Técnicas en Párvulo de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI.

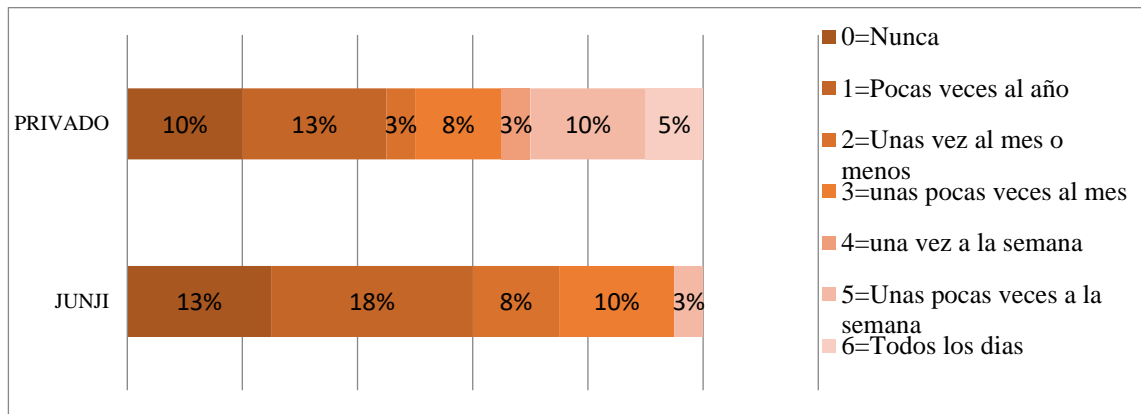
Pregunta N°7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°7 de MBI, sobre si las trabajadoras creen que tratan con eficacia los problemas de los niños, los porcentajes principales son que tanto en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, como privados refieren que en un 38% y 30% respectivamente responden “Todos los días”

Pregunta N°8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo

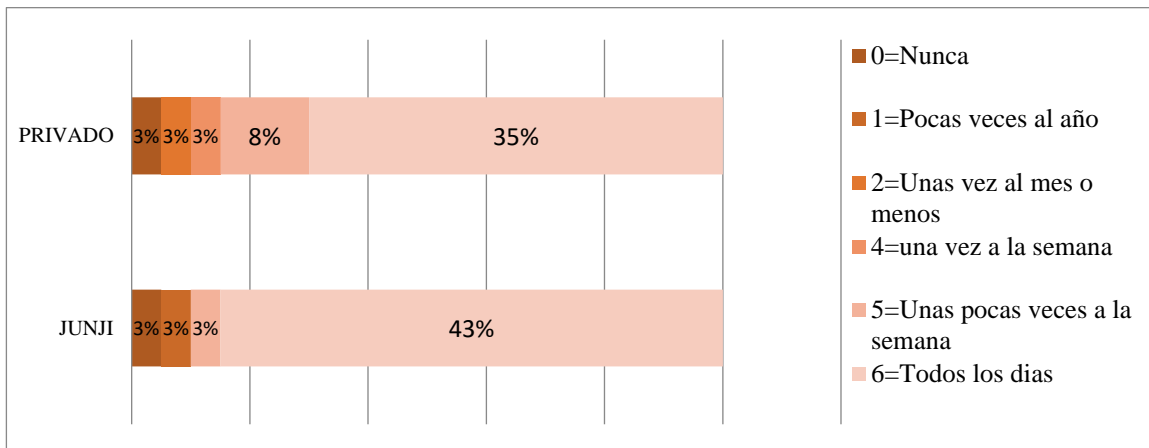


Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°8 de MBI sobre si las participantes se sienten quemadas por su trabajo, en las Salas Cunas y Jardines Infantiles privados responde en un 26% las escalas de menor puntaje (nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos), y un desde el polo opuesto un 18% responde las tres escalas con mayor puntaje (una vez a la semana, unas pocas veces a la semana y todos los días). Por lo tanto, los resultados son muy variables.

Por otro lado, JUNJI nos presenta resultados ligados a escalas con menor puntaje ya que un 39% responde en escalas de bajo puntaje y un 13% en escalas de alto puntaje, esto lo interpretamos como una diferencia entre Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados, siendo los privados quienes presentan mayor desgaste que los públicos.

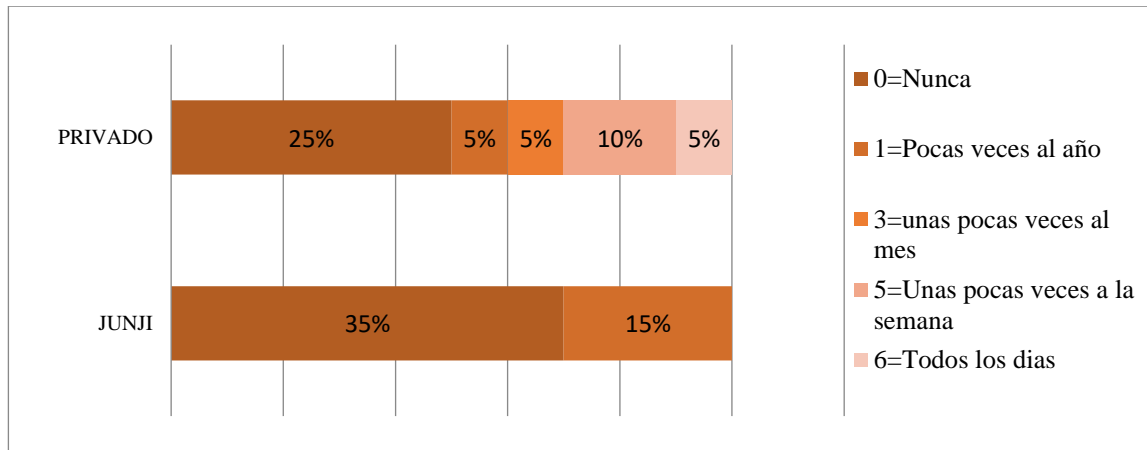
Pregunta N°9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°9 de MBI, sobre si las Técnicas en Párvulo creen influir positivamente en la vida de los niños, por el lado de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, un 43% afirma que “Todos los días”, y por el lado de instituciones privadas un 35% refiere igualmente “Todos los días”. Este resultado es el más importante dentro de esta pregunta, ya que nos muestra que tanto en las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, como privados las Técnicas en Párvulo creen influir positivamente en la vida de los niños.

Pregunta N°10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente

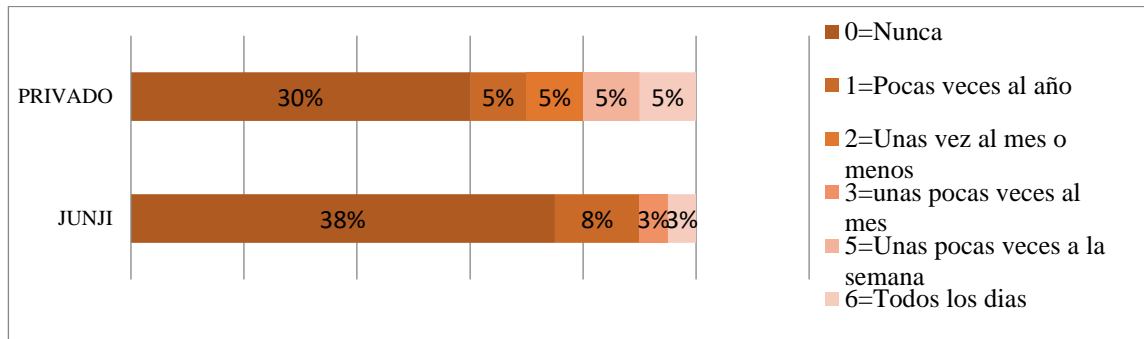


Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°10 de MBI en relación a si las Técnicas en Párvulo se han he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente, en las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI las respuestas fluctúan este un 35% de “Nunca” y un 15% de “Pocas veces al año”, siendo un total de 50% de respuestas que están en los puntajes más bajos de las escalas, interpretándose la ausencia de insensibilidad a raíz del trabajo ejercido como.

En Las Salas Cunas y Jardines Infantiles privados 25% responde “Nunca”, 5% “Pocas veces al año”, y 5% “Unas pocas veces al mes”. Las respuestas del 35% mantiene bajos puntajes la igual que los establecimientos JUNJI, sin embargo, existe un 5% que responde “Todos los días” en los sectores privados. Por ende, existe una ligera variación de puntaje mayor en las Salas Cunas y Jardines Infantiles privados que en los JUNJI.

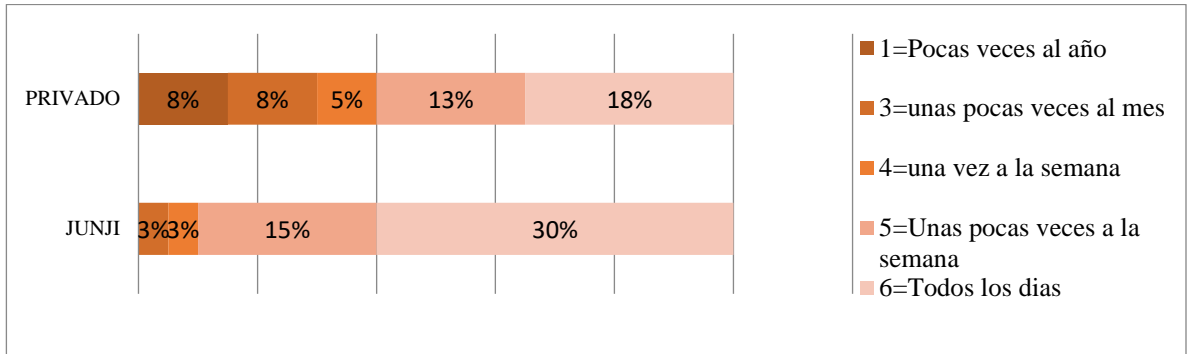
Pregunta N°11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°11 relacionada con el endurecimiento emocionalmente de las trabajadoras a causa de su labor. En las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI el 38% respondió “Nunca”, y un 8% “Pocas veces al año”. Por el lado de los establecimientos privados el 30% respondió “Nunca” y el 5% respondió “Pocas veces al año”. En esta pregunta no existen diferencias significativas entre las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados, es decir ambos presentan un bajo puntaje, por ende, su trabajo no las endurece emocionalmente.

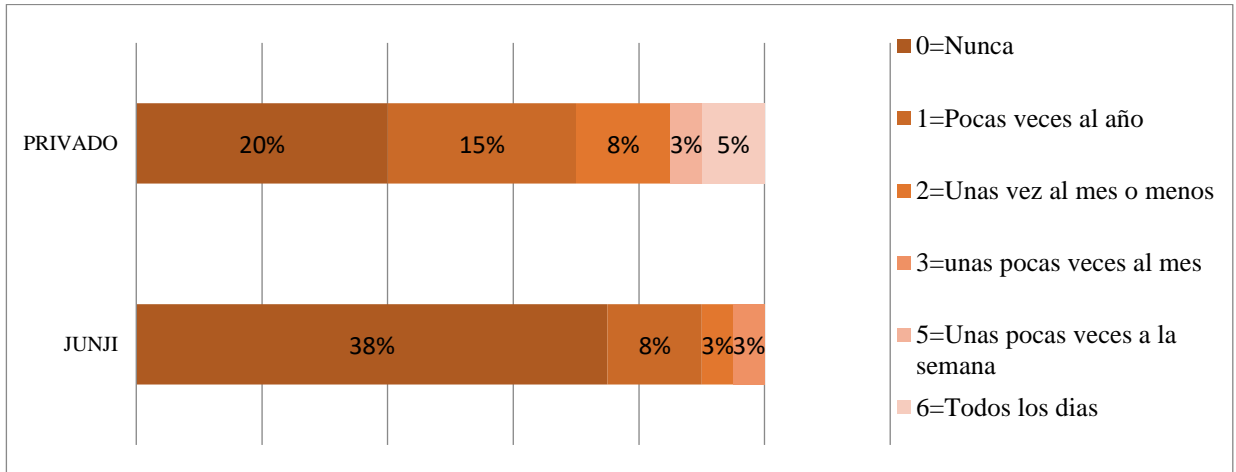
Pregunta N°12. Me siento con mucha energía en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°12 de MBI, sobre la energía de las trabajadoras para su jornada laboral, las participantes de las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI en un 20% respondieron “Todos los días”, y un 15% “Unas pocas veces a la semana”. En cuanto a las Salas Cunas y Jardines Infantiles privados un 18% respondió “Todos los días” y un 13% “Unas pocas veces a la semana”. Existe una ligera diferencia, que sitúa a las trabajadoras de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, con un alto porcentaje en cuanto a la energía para realizar su trabajo, a diferencia de las Salas Cunas y Jardines Infantiles privados.

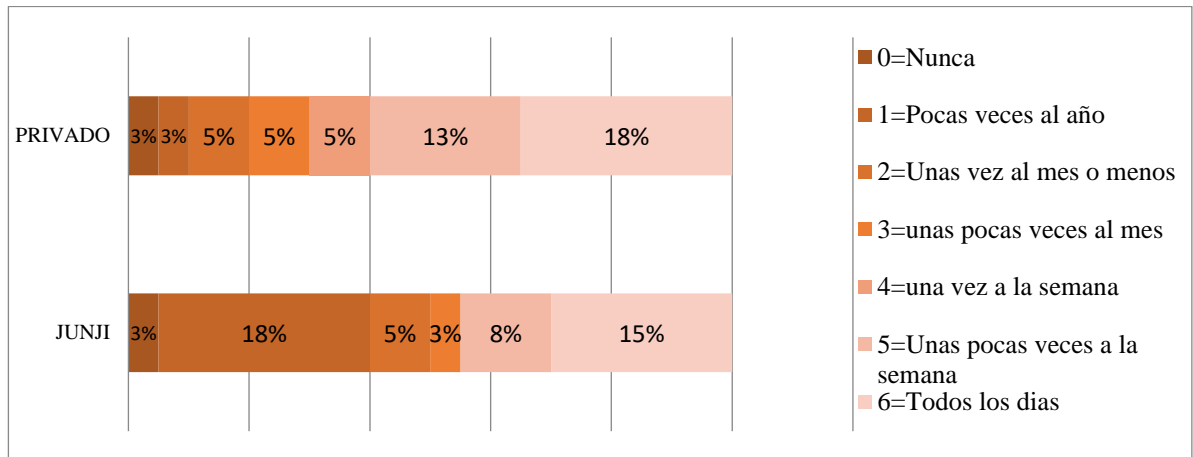
Pregunta N°13. Me siento frustrada en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°13 sobre la frustración en el trabajo, las trabajadoras de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, presentan un 38% de “Nunca”, y un 8% “Pocas veces al año”, en cambio en las trabajadoras de establecimientos privados el porcentaje llega casi a duplicar las cifras anteriores con un 38% de respuestas “Nunca” y un 15% de “Pocas veces al año”. Estas diferencias nos muestran que las participantes, Técnicos en Párvulos de Salas Cunas y Jardines Infantiles privados presentan mayor frustración en sus lugares de trabajos que las trabajadoras de instituciones JUNJI.

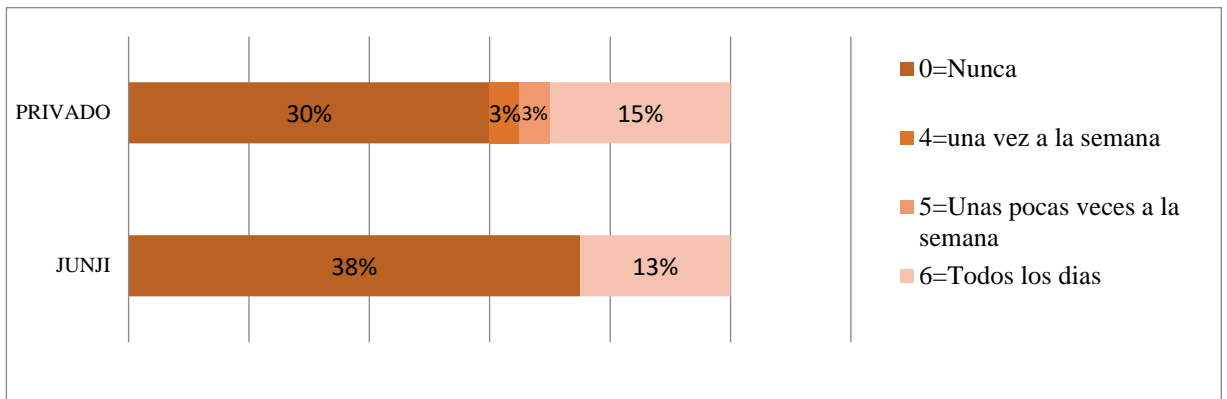
Pregunta N°14. Creo que trabajo demasiado



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°14 de MBI, sobre la carga laboral de las trabajadoras Técnicas en Párvulo de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, existen variaciones en las respuestas de las participantes, ya que un 18% considera que “Pocas veces al año” trabajo demasiado, mientras que un 15% considera que trabaja “Todos los días” demasiado. Por otro lado, en los establecimientos privados el 3% respondió “Pocas veces al año”, y el 18% “Todos los días”. Estas cifras nos dan cuenta de que en las Salas Cunas y Jardines Infantiles de tipo privado la carga laboral es percibida como mayor por las trabajadoras, a diferencia de las Salas Cunas y Jardines JUNJI.

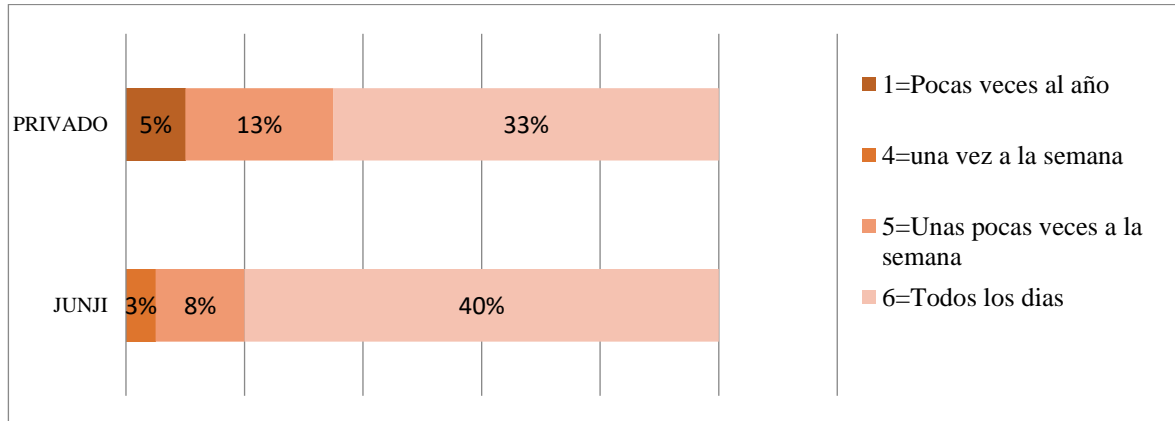
Pregunta N°15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as



Fuente: Elaboración propia

La preguntan N°15 sobre la preocupación de las trabajadoras Técnicas en Párvulo respecto a lo que les ocurra a los niños, en su mayoría responden que “Nunca”, con un 30% en Salas Cunas y Jardines Infantiles privados y un 38% en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI. Los resultados no muestran diferencias significativas, a la mayoría de las participantes le preocupe e interesa lo que les ocurra a los niños.

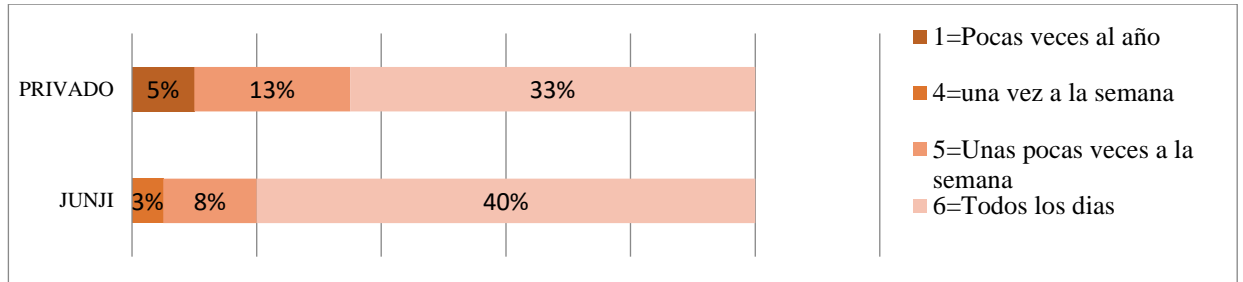
Pregunta N°16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°16, se hace referencia acerca de que el trabajo con alumno supone un estrés. Según los establecimientos privados un 33% de la muestra contestó a que “Todos los días”, se produce un estrés al trabajar con niños y niñas. Por otra parte, en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, se presenta un 40% para la respuesta “Todos los días”. Esto podría suponer que, tanto para las instituciones JUNJI y privadas, el trabajo diario con los niños niñas supone un factor de estrés constante, sin embargo, el porcentaje que se presenta en las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, es más elevado.

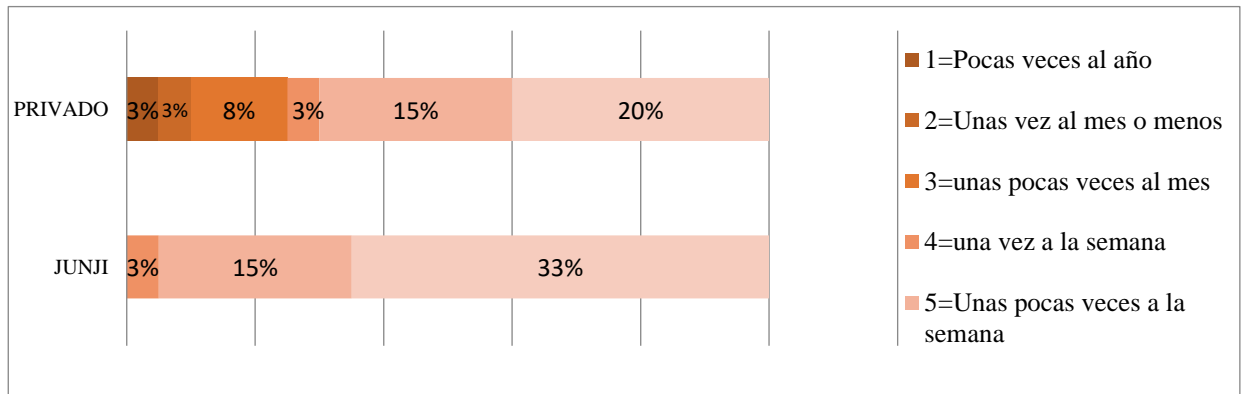
Pregunta N°17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°17, sobre el buen clima que se puede generar con los alumnos durante el trabajo, se puede observar que, en Salas Cunas y Jardines Infantiles privados, existe un 33% de la muestra que contestó a la respuesta “Todos los días”. Por otra parte, en establecimientos pertenecientes a la JUNJI, presentaron un 40% para la respuesta “Todos los días”. Los que puede significar que, en las dos instituciones, las Técnicos en Párvulo, logran crear climas y ambientes agradables con los niños y niñas.

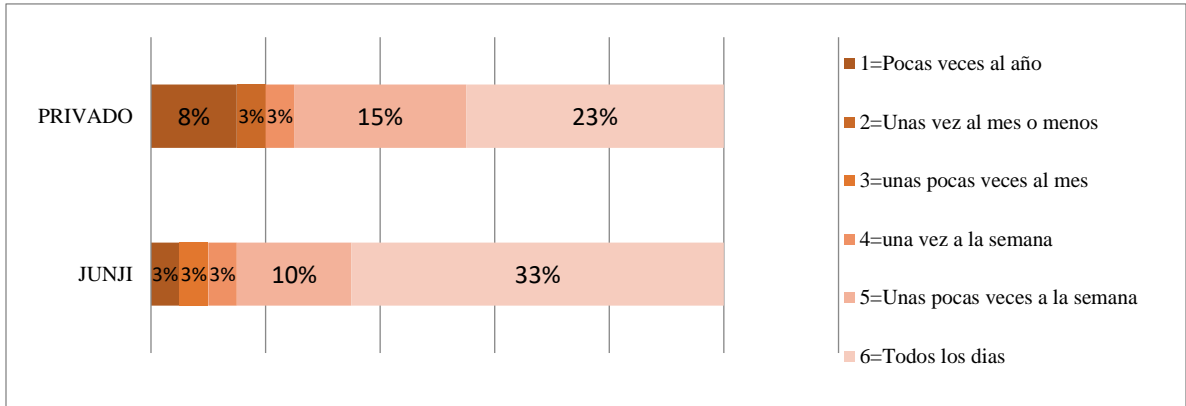
Pregunta N°18. Me siento motivada después de trabajar en contacto con alumnos/as



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°18, hace referencia a que tan motivadas se pueden sienten luego de trabajar con los alumnos, en este caso, con los niños y niños del establecimiento. En el caso de las Salas Cunas y Jardines privados, la respuesta “Todos los días” obtuvo un 20%, “Pocas veces a la semana”, obtuvo un 15%. Lo que es positivo para su profesión y labor de todos los días. Por otra parte, en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, un 33% de la muestra contestó “Todos los días” y un 15% a “Unas pocas veces a la semana”. De esto se puede extraer que existe una semejanza, ya que, en ambas instituciones se muestran motivadas a trabajar con niños y niñas a diario.

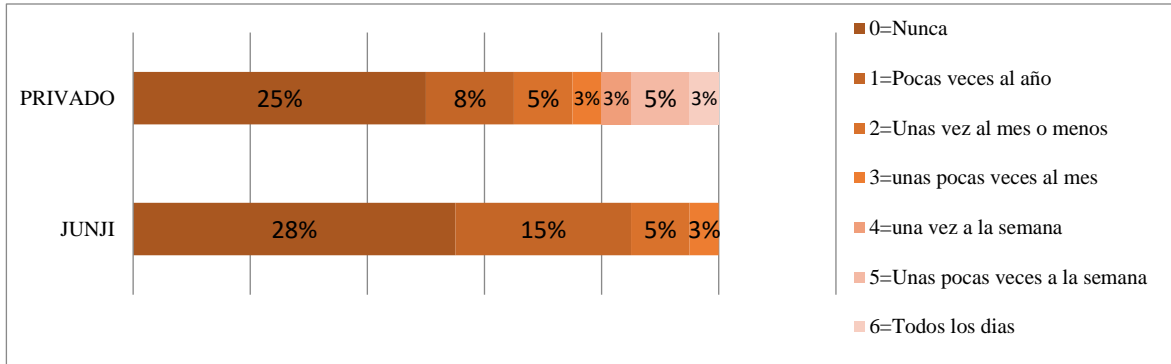
Pregunta N°19-Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°19, Se hace referencia a si la labor que realizan dentro de su trabajo, les sirve para conseguir cosas valiosas o positivas, a lo que Salas Cunas y Jardines Infantiles privados contestaron con un 23% a “Todos los días” y un 15% a “Unas pocas veces a la semana”, por lo tanto, en su mayoría las trabajadoras de establecimientos privados logran extraer cosas positivas de su labor como Técnicos en Párvulos. Mientras que, en Salas Cunas y Jardines Infantiles, un 33% corresponde a la respuesta “Todos los días” y un 10% a “Unas pocas veces a la semana”, por lo que, al igual que en establecimientos JUNJI, ellas logran extraer cosas positivas y valiosas de su labor los con los niños y niñas.

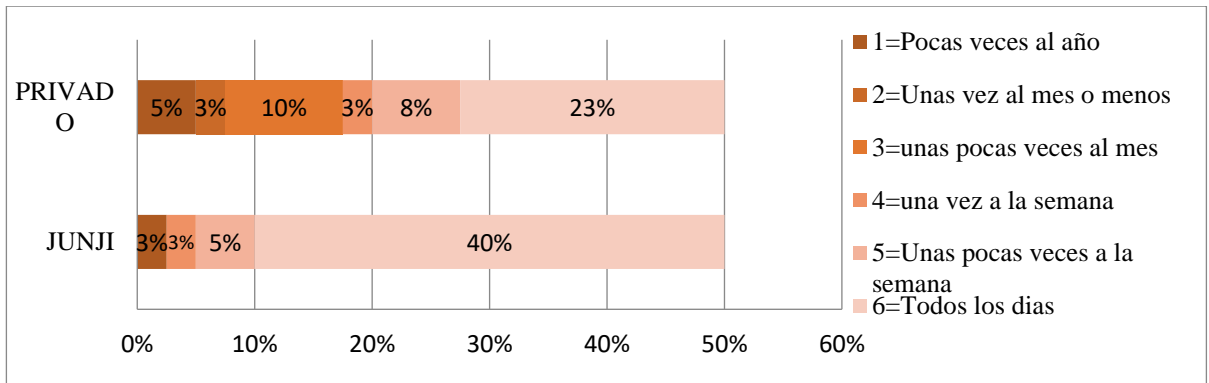
Pregunta N°21. Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°20, está relacionada con, si se han sentido al límite de sus posibilidades en sus entornos laborales, a lo que Sala Cunas y Jardines Infantiles privados contestaron con un 25% a la respuesta “Nunca”. Mientras que en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, un 28 % contesto a “Nunca”. Sim embargo en instituciones privadas podría existir mayor exigencia, ya que, un total de 14% coincidió en que han tenido episodios en que han sentido acabadas en sus trabajos.

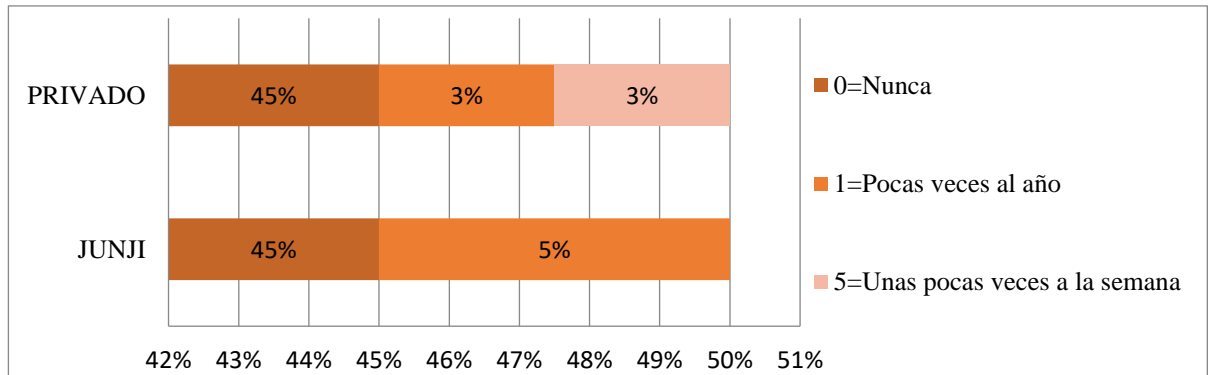
Pregunta N°21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta N°21, la pregunta hace referencia a como son tratados los problemas en el entorno laboral. En Salas Cunas y Jardines Infantiles privados un 23% contestó que “Todos los días”, ellas logran superar conflictos de forma adecuada, un 10% contestó que “Unas pocas veces al mes” y un 8% a “Unas pocas veces a la semana”, Por lo que se puede inferir que trabajadoras de establecimientos privados se frustran al querer resolver conflictos. Mientras que en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, un 40% de la muestra, coincidió en que “Todos los días”, logran solucionar problemas con calma.

Pregunta N°22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas



Fuente: Elaboración propia

La pregunta N°22 del cuestionario MBI, se encuentra relacionada con que si alguna vez ha sentido culpa por los problemas de los alumnos. En las Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, se obtuvo que un 45% para la respuesta “Nunca” ha sentido culpa ante problemas de niños y niñas, mientras que, en Salas Cunas y Jardines Infantiles privados, se obtuvo el mismo porcentaje, 45% ante esta pregunta. Por lo tanto, existe una semejanza entre Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados.

9.7. Análisis de Contenido

En este apartado se analizarán los datos obtenidos a través de las seis entrevistas semi estructuradas realizadas a las Técnicas en Párvulo de las Salas Cunas y Jardines Infantiles, con el fin de indagar en los factores psicosociales protectores y en los factores psicosociales de riesgo. A través de este análisis se lograron obtener 50 códigos, los que se clasificaron en 13 categorías y finalmente estos se agruparon en 2 grandes ejes temáticos. Los que serán presentados en la siguiente tabla.

Tabla N°1. Ejes y categorías

FACTORES PROTECTORES	INFRAESTRUCTURA RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO TRABAJO SIGNIFICATIVO ESTADO EMOCIONAL METAS Y OBJETIVOS REDES DE APOYO DOBLE PRESENCIA
FACTORES DE RIESGO	SANCIONES RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO AUTONOMÍA RELACIONES SOCIALES DIFICULTAD EN EL TRABAJO TRABAJO EXTRA

Fuente: Elaboración propia

EJE TEMÁTICO I: FACTORES PROTECTORES

Factores protectores se refieren todas las condiciones laborales, circunstancias, estados, redes, etc., que promueven el bienestar mental y que generan una prevención de que aparezcan enfermedades psicológicas en las Técnicas en Párvulos de Salas Cunas y Jardines Infantiles Públicos y Privados.

INFRAESTRUCTURA: Esta categoría, se refiere a las condiciones materiales de las instalaciones de las Salas Cunas y Jardines Infantiles en donde prestan servicio las Técnicas en Párvulo que participaron de las entrevistas, en donde la mayoría considera que su espacio de trabajo presenta buenas condiciones físicas.

- BUENA: La mayoría de las entrevistadas concuerda que la infraestructura de su lugar de trabajo cuenta con espacios suficientes y buenos para desarrollar sus labores con los niños y niñas, además de estar ordenadas y organizadas.

"Yo encuentro que súper bien, porque está todo bien distribuido, todo en su lugar, cada sala, los patios, todo está bien distribuido". (E, 4)

*"buena hay harto espacio, bien firme, ante cualquier sismo no nos pasa nada".
(E, 5)*

- **ASPECTOS A MEJORAR:** Relacionado con aquellas condiciones que las Técnicas en Párvulo, consideran como suficiente, pero que algunos aspectos deberían ser renovados o agregados, para tener mayor comodidad y hacer su trabajo con mayor facilidad.

"Bueno, igual encuentro que hay que mejorarlo, porque por ejemplo las salas son muy pequeñas". (E, 1)

"Buena, lo que si no me gusta a mi es que no tienen comedor, eso me gustaría, que los jardines XXXX tuvieran un comedorcito de los niños". (E, 2)

RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTOS: Comprende aquellos beneficios que reciben las Técnicas en Párvulo, los cuales pueden ser de índole monetario o no, como días libres, felicitaciones, etc. y que son percibidos por las trabajadoras como positivos, ya que, se está reconociendo su trabajo.

- **AGUINALDO:** De los relatos obtenidos, las Técnicas en Párvulo, relatan que su institución les entrega gratificaciones, para las fechas de festivos especiales. Esto por las trabajadoras es considerado como una recompensa a su trabajo.

"Sí, recibimos el aguinaldo del dieciocho y el de navidad" (E, 1)

- **BONOS:** Las trabajadoras hacen referencia a que su institución les entrega incentivos monetarios, dependiendo de si realizan labores extras o bien, incentivos propios de la Sala Cuna y Jardín Infantil, lo que para las Técnicas en Párvulo es bueno, ya que, sienten que su empresa se preocupa por ellas.

“Algunos bonos, como el de modernización, el de vacaciones” (E, 3)

- **DÍAS LIBRES:** Las Técnicas en Párvulo se refieren a que en su institución las premian cuando han sido destacadas en alguna actividad realizada por ellas o al ser, lo que las incentiva a ser cada vez mejores y poder ganar este incentivo.

“Dan 4 horas libres, se trabaja solamente hasta las 2 y después te dan la tarde libre”. (E, 6)

“Quiere decir que por ejemplo me he ganado medio día libre...”. (E, 4)

“La otra vez nos ganamos unos premios por hacer unas bienvenidas, nos ganamos el segundo lugar y nos dieron el medio día libre”. (E, 5)

- **ALENTAR:** Parte de las entrevistadas hablan acerca de que, en su lugar de trabajo, sus educadoras o directora, reconocen positivamente su trabajo diario, lo que para ellas es motivador para poder seguir trabajando.

"Por a través de palabras motivadoras [Se ríe], cada cierto tiempo hacen una retroalimentación, de cómo hemos hecho nuestro trabajo, como hemos avanzado, qué hemos hecho bien". (E, 1)

"Que te digan que lo hiciste bien, o que te den una palmadita en la espalda, pucha para uno...para mí, mucho, que te valoren lo que tú haces, oye tía te salió súper bien, a mí me gusta...eso es el incentivo de las tías, lo bueno es que aquí te lo dan, te lo brindan". (E, 4)

"Yo creo, que palabras alentadoras, de esta manera cómo que ella reconoce nuestro trabajo". (E, 3)

- **RECONOCIMIENTOS ESCRITOS:** Forma que utilizan las Salas Cunas y Jardines Infantiles, en la que se pueden entregar las felicitaciones a las Técnicas en Párvulos, de forma escrita en la hoja de vida, para que de esta forma quede una constancia de aquello, y luego sean tomadas en cuenta para sus evaluaciones”

"Hay unas felicitaciones que son con un de méritos...también tú las puedes pedir en tu hoja de calificación y eso igual va afectando en la evaluación final". (E, 2)

TRABAJO SIGNIFICATIVO: Valor que le otorgan las Técnicas en Párvulo a su actividad laboral y desempeño con los niños y niñas. Las participantes otorgaron una perspectiva positiva respecto a que significa su trabajo para ellas mismas, es decir el nivel de realización personal que experimentan al hacerlo.

- **EDUCAR:** La interpretación que las participantes le dan a su trabajo con los niños y niñas es de una labor fundamental en el desarrollo de la vida de ellos, ya que refieren que están otorgando aprendizaje educativo y valores éticos.

"Sí, siento que mi trabajo es importante, porque estamos formando a pequeñas personitas, como la base que ellos van a ser desde pequeños es lo que van a ser de grandes". (E, 1)

"Sipo' porque le estamos enseñando a los niños...les enseñamos valores, trabajamos tantas cosas, autonomía, les enseñamos las normas, a los niños, a cuidar los materiales a cuidar a sus compañeros". (E, 5)

- **OPINIÓN:** La interpretación que tiene las Técnico en Párvulo referidas a los aportes que realizan para mejorar el desarrollo de las actividades educativos, que

van dirigidas a la coordinación de su organización son percibidas como importantes, y tomados en cuenta para implementar nuevas medidas y estrategias de enseñanza.

"Sí, porque cuando planificamos en la sala es tomada en cuenta la opinión que uno da, cada una de las inquietudes que uno tiene en la sala las resolvemos y lo hacemos con cariño, entonces creo que sí". (E, 2)

"Sí (...) Por lo que te decía, porque ejemplo cuando queremos hacer actividad con los niños o cuando queremos comprar cosas para los niños con el dinero del Centro de Padres o queremos hacer juegos para los patios exteriores o no se queremos plantar". (E, 1)

- **MOTIVACIÓN:** Las Técnicas en Párvulo relatan que pueden percibir y desprender de su labor diaria, la motivación necesaria para poder seguir realizando con su trabajo con la energía y atención que este requiere.

"Mientras mejor te reconozcan, mejor, más ganas tienes de trabajar" (E, 5)

- **DISFRUTAR:** Goce al realizar las actividades como Técnico en Párvulo, sintiéndose entusiasmada en cada jornada laboral que debe concurrir. Las participantes se sienten satisfechas con su labor realizada con los niños y niñas.

"Sí, yo disfruto lo que hago, me gusta mi profesión". (E,4)

"Me gusta estar con los niños... a veces no sé, uno está con problemas en la casa, x motivos y los niños es como que te dan vida, es como que te hacen olvidarte de los problemas". (E, 3)

- **LINDO: Satisfacción** vocacional de trabajar con los niños, las Técnicas en Párvulo tienen la percepción de experimentar una reflexión al vivir situaciones de cariño y respeto entre los niños y niñas.

"Sí, es importante para mí, porque es lo que me gusta, es lo que elegí, tratar con niños, yo creo que es lo más lindo, porque te enseñan ellos mismos a ser compañeros, al cariño" (E, 6)

- **TRATO CORDIAL:** Las interacciones de deben tener las Técnicas en Párvulo son percibidas como amenas y cálidas en su trabajo, ya que todo problema se soluciona de manera respetuosa, por el hecho de que su trabajo significa dedicación constante en el cuidado de los niños.

"Si hay problemas, se solucionan en el mismo momento. Con los apoderados, es un trato cordial, respetuoso". (E,6)

ESTADO EMOCIONAL: Conjunto de sentimientos y emociones que dispone una Técnico en Párvulo dentro de su jornada laboral en Sala Cuna y Jardín Infantil. Su duración varía dependiendo del grado de afectación que experimenta la trabajadora.

- **AUTORREGULACIÓN:** Las Técnicas en Párvulo refieren que poseen la capacidad de contener y adecuar sus emociones para que su labor no se vea frustrada y los niños y niñas no se afecten al ver una situación de desborde emocional.

"No, con los niños a mí, se me pasa todo, puedo estar muy mal, pero mis problemas siempre los dejos de la puerta pa' fuera y de ahí pa' dentro, entro como la tía que soy, los problemas no los mezclo". (E, 4)

- **CONVERSAR:** Posibilidad expresar las emociones para desahogarse ante un malestar. Las trabajadoras refieren que se le otorga la posibilidad de expresar su malestar conversando ya sea entre colegas o con un/a profesional de la salud mental.

"Desde mi experiencia, las veces que yo me he sentido mal, que no me he sentido que vengo bien desde mi casa, he tenido la oportunidad de conversarlo con mi Educadora o mi Directora". (E, 1)

- **REPONERSE:** Las Técnicas en Párvulo manifiestan que cuentan con la capacidad de pasar de un estado emocional melancólico a un estado emocional grato, que proporciona una capacidad de sobrellevar los problemas personales que las aquejan, cuando deben entrar a la Sala Cuna y Jardín infantil.

"Si tengo un problema desde la casa trato de no pensar en ello, porque si uno está mal, los niños están mal, igual puedo conversar con mi Educadora, pero trato de reponerme por los niños". (E, 1)

"Les digo a mis compañeras, sabes que no ando bien, pero no porque no ande bien no voy a hacer mi trabajo, igual converso, me rio, pero les digo que no estoy bien". (E, 4)

- **LLORAR:** Expresión de estado emoción que es provocado por una acumulación de problemas personales y malestares que impiden un desempeño saludable con los niños y niñas. Las Técnicas en Párvulo refieren que existen situaciones que el acto de llorar fue una oportunidad de expresar su malestar emocional.

"Sí, puedo expresar mis emociones, a veces conversando o a veces se llora, también sin querer llorar". (E, 2)

- **BIEN:** Estado emocional estable y saludable para desarrollarse profesionalmente en el aula. Las trabajadoras refieren estar "bien" ante el contexto laboral, sin embargo, aseguran que en momentos pasados no tuvieron tal estabilidad emocional.

"Bien...anímicamente bien...si mira no te voy a mentir que estuve el año pasado, pasé por un proceso de mi vida personal muy malo... era todo fume malo, de hecho, tire licencia y todo... pero después de que volví me recupere y he estado como súper bien". (E, 3)

- **CONTENTA:** Estado emocional placentero debido al gusto por la profesión que eligieron realizar. La vocación es un factor que indica un alto grado de satisfacción en el trabajo de las Técnicas en Párvulo.

"Siempre llego contenta y me voy contenta, cansada, sí, pero me voy contenta y todo". (E, 4)

METAS Y OBJETIVOS: Esta categoría hace referencia a todas las aspiraciones y proyectos que poseen las Técnicas en Párvulos para poder progresar en la Sala Cuna y Jardín Infantil en las que ejercen su profesión. Estos propósitos se generan en el ámbito económico, pero también en el ámbito académico (estudios universitarios, cursos, etc.)

- **ASCENDER:** Las trabajadoras señalan que las aspiraciones que poseen para poder subir de puestos en las Salas Cunas y Jardines Infantiles en las que trabajan son de carácter profesional o educacional, esto, es decir, incrementar su formación a través de estudios o incrementos profesionales

"Sí, sí, quiero ascender de cargo. Pero, no pensándolo desde lo monetario, por el dinero, sino porque quiero crecer como profesional". (E, 1)

"Si el reconocimiento es muy importante, incluso yo el otro año quisiera estudiar para ya ascender a ser educadora". (E, 6)

- **AUMENTO DE REMUNERACIÓN:** la mayoría de las participantes señalan que poseen objetivos de lograr aumentar el sueldo que reciben actualmente en sus trabajos, ya sea, por los esfuerzos que ponen en realizar su trabajo y por realizar sus labores de la mejor manera posible, de forma adecuada y de calidad para los niños y niñas que asisten al establecimiento.

"Más sueldo, si po', uno trata de mejorar, y uno espera de por sí, para el otro año, un sueldo más elevado también" (E, 5)

"Subir de grados (...) los grados tú los vas subiendo creo que es cada cuatro años en el servicio y ese grado significa que te van a dar más plata por subir". (E, 3)

REDES DE APOYO: Dentro de estas categorías se agrupará todo lo que tienen relación con la prestación de ayuda y la contención que necesitan las Técnicas en Párvulo en sobrellevar las cargas que se presentan vida diaria y laboral. Estas prestaciones cuales pueden ser emocionales, de prevención, etc.

- **HIJOS:** Gran parte de las Técnicas en Párvulo señalaron en las entrevistas que su mayor motivación, tanto personal, como motivación laboral para seguir trabajando y también un apoyo emocional para su vida, son sus hijos.

"Si tengo personas que me cuiden, sería mi hija, tengo hermanas, pero uno siempre se refugia más en los hijos". (E, 5)

"Para mí, mi hijo es todo, para mí, mi hijo es mi corazón, mi respiración, todo porque me ha costado mucho sacar un hijo adelante, muchísimo, he tenido que ser mamá y papá, mi hijo ha sido muy enfermo, entonces me ha costado, pero mi hijo es todo para mí, para mí cada cinco minutos cuando estoy en mi casa le digo que lo amo, que lo quiero y que todo lo que yo hago es para él, no para mí, no soy de esas que dicen oh, este está estudiando para que me ayude, solamente es para él, no para mí, pero lo amo, sin más que decirte, tengo un hijo maravilloso." (E, 4)

- **FAMILIA:** La mayoría de las Técnicas señalan que sus familiares más cercanos son un gran apoyo emocional y que pueden contarles sus cosas o problemas que la aquejan en su diario vivir. Dentro de estas se encuentran los padres, hermanos, parejas, etc.

"La familia es lo principal, es un gran apoyo, ellos siempre están ahí apoyándome mucho" (E, 6)

"Mi mamá, mi hermana, mi pololo" (E, 6)

“Mi mamá, mi familia, que somos cuatro, somos cuatro nosotros, me motivan harto, y todos los días ando pensando en ellos” (E, 4)

“mi marido es muy positivo...llega a ser pesado de positivo entonces tiene un humor, pero cuando se enoja, se enoja, pero a mí a veces me dice ya pero para que te amargas con esas cosas o a veces me hace bromas que me aburre porque es pesado con sus bromas, pero él me saca adelante con su forma de ser, donde es demasiado positivo” (E, 2)

- **AMIGOS:** Las entrevistadas señalaron que después de sus familias, sus amigos más cercanos, son con los que cuentan para desahogarse, para contar sus problemas o las cosas que le suceden en sus vidas. Ellos generan una contención y un apoyo emocional para las Técnicas en Párvulos.

"Sí, por ejemplo, cuando yo estoy mal, de repente estoy muy mal y no confío, no confío en la gente de acá, pero si en mis amigos que tengo en el norte, yo los llamo y me suben el ánimo". (E, 4)

- **RELIGIÓN:** Las participantes señalan en las entrevistas que la religión o creencias espirituales que poseen son un apoyo fundamental, para poder mantenerse

estables, confiadas y fuertes con los percances que se van presentando a lo largo de sus vidas.

"Sabes que yo siempre cuando tengo momentos fuertes, así como con los niños, yo siempre me refugio en el Señor [silencio] en él siempre me refugio y a lo mejor será la fe". (E, 4)

"Antes de irme le doy gracias al señor por tener este trabajo y al llegar también me da fuerzas el señor para poder realizar el trabajo, llego contenta y me voy, así como tú me ves, contenta [se ríe]". (E, 5)

- PREVENCIÓN DE RIESGO: Las Técnicas en Párvulo señalaron que en sus Salas Cunas y Jardines Infantiles existen Psicólogas, actividades recreativas, etc., que les servían para distraerse y salir de la rutina que están acostumbradas.

"La psicóloga, la tía, siempre anda por las salas, y uno le dice tía quiero conversar con usted y está disponible para escuchar también, siempre acostumbradas a realizar constantemente." (E, 4)

"si psicóloga si". (E, 5)

"Sí acá te hacen juegos, te sacan por grupos, dos tías van, te organizan como un cóctel, así, cosas así, pero sí, si hay". (E, 4)

DOBLE PRESENCIA: Se refiere a todas aquellas Técnicas en Párvulo que luego de haber finalizado todas las labores diarias que deben realizar en su jornada laboral, llegan a su hogar y tienen que realizar labores domésticas como aseo general, lavar, cocinar, entre otras...Sin embargo, cuentan con la ayuda de familiares, como hijos o maridos, los que realizan buena parte o bien todos, de los quehaceres diarios del hogar.

- **APOYO DOMESTICO:** Todas aquellas frases de las Técnicas en Párvulo que dan cuenta de la colaboración que reciben por parte de aquellas personas que vive dentro del hogar a realizar todos o la gran parte de los quehaceres del hogar

"Cuando yo llego mi hijo mi tiene el aseo hecho, pero yo tengo que hacer la comida, lavar, hacer todo, todo lo que se realiza en una casa lo hago yo". (E, 4)

EJE TEMÁTICO II: FACTORES DE RIESGO

Los Factores de riesgo, se refieren a toda causa o circunstancia que pueda ser perjudicial para la salud mental de las Técnicas en Párvulo, lo que podría intervenir en su rendimiento en el trabajo y en sus capacidades.

SANCIONES: Castigo que reciben las Técnicas en Párvulo como consecuencia de haber cometido una falta grave dentro de su lugar de trabajo y que podría perjudicar en la hoja de vida de cada trabajadora.

- **CARTA DE AMONESTACIÓN:** Son todas aquellas frases que realizan las Técnicas en Párvulo con respecto a una carta formal que hace el empleador por haber cometido una falta dentro de la institución

"Si cometemos errores con los niños o cosas así. Si se ve algo por las cámaras, se hace directamente una amonestación verbal y la otra ya sería por escrito". (E, 6)

- **ANOTACIÓN:** Se refiera a todas aquellas frases mencionadas por las Técnicas en Párvulo en donde se les llama la atención de manera negativa y que esta falta pasa a ser escrita dentro de su hoja de vida como profesional.

"Bueno primero habría una sanción que es escrita al libro que se llama una anotación de mérito, dependiendo del grado, claro, de lo ocurrido". (E, 1)

- **SUMARIO:** Refiere a todas aquellas Técnicas en Párvulo que mencionan en la entrevista que luego de haber una amonestación verbal y luego escrita se da procedimiento a una investigación por una falta grave hacia los niños y que puede efectuarse tanto por la Directora de la Sala cuna y Jardín infantil o por otro funcionario con el mismo cargo de jefatura

"Lo que yo sé, es que cuando tú tienes una acusación de una familia, te hacen sumarios, y ahí depende de lo que resulte, es tu castigo". (E, 2))

RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO: Son todos aquellos lazos afectivos que se generan entre compañeras de trabajo y de mandos altos (Directora y Educadoras) y que afectan el clima laboral de las Técnicas en Párvulo de Salas Cunas y Jardines Infantiles tanto JUNJI como Privados.

- **DISTANTE:** Son todas aquellas frases referidas por las Técnicas en Párvulo referidas a una proximidad lejana, poco comunicativa e indiferente con sus compañeras de trabajo

"Mira mi relación, es buena, porque yo no me meto más allá del: Hola, ¿Cómo estás? Y Chao". (E, 1)

- DESCALIFICACIONES: Son todas las frases que hacen mención a lo referido por las Técnicas en Párvulo que indican denigraciones verbales por parte de sus compañeras de trabajo.

"Siempre me analizo y digo mañana voy a llegar con otra cosa, de que no me pasen a llevar, llego todos los días con esa idea de repente, que no me pasen a llevar, que no me digan pava". (E, 4)

- CONFLICTO: Son todas aquellas frases de las Técnicas en Párvulo que mencionan haber sufrido por su entorno laboral algún tipo de violencia de carácter verbal debido a un desacuerdo de opiniones entre ambas trabajadoras

"O sea una vez, este año, sí, con una compañera de trabajo, pero lo solucionamos...no tenemos como filing, pero como que yo la evito, no me quiero estresar por tonteras". (E, 3)

AUTONOMÍA: Grado de libertad para planificar y ejecutar las actividades en aula a los niños y niñas.

- **LIMITADA:** Las Técnicas en Párvulo refieren que su autonomía que está relacionada con la capacidad de tomar decisiones y ejecutarlas, es limitada, ya que manifiestan tener un bajo control sobre la tarea a realizar.

"Mmm...Hasta cierto límite, igual como que a veces quiero hacer algo, y es como no, mejor no, que puede pasar esto, o mira que el niño está llorando, entonces mejor no". (E, 1)

- **PROPONER:** Libertad de dar ideas creativas para realizar actividades en aula para el aprendizaje de los niños y niñas en aula. Las Técnicas en Párvulo refieren que tiene la capacidad y espacio dar ideas sobre cómo ejecutar ciertas actividades en Salas Cunas y Jardines Infantiles.

"...si yo por ejemplo tengo una actividad, que yo quiera hacer con los niños, yo lo puedo proponer y me dicen: "Sí, mira podríamos hacerlo tal día", tampoco es como que yo no pueda hacer nada" (E, 1)

- **TURNO:** Son planificaciones mensuales de las tareas asignadas a las Técnicas en Párvulo para el orden en las Salas Cunas y Jardines Infantiles, que se cumplen en sus jornadas laborales. Las participantes indican que sus tareas a realizar dependen de turnos o planificaciones previamente asignadas por la directora o coordinadora de su organización, esto les otorga orden y claridad respecto a sus deberes, así no se generan discordancias entre compañeras de trabajo.

"Lo que pasa es que nosotras tenemos turnos, turno me refiero a que yo por ejemplo en noviembre me toca mudar y otra tía hace el tema de las libretas, pero ahora se cambió, se trabaja por turnos cada mes" (E, 5)

RELACIONES SOCIALES: Son todas aquellas interacciones de contacto social que tienen y mantienen las Técnicas en Párvulo fuera de su entorno laboral y que la escasa presencia de esta podría desencadenar un factor de riesgo para las trabajadoras

- **ABANDONO:** Las Técnicas en Párvulo hacen referencia a una baja participación en eventos con amigos o familiares debido a su extensa jornada laboral y que les provoca cansancio y poca motivación para realizar distintas actividades de carácter sociales

"Mmm...sí, me he puesto floja para salir...puede ser por un tema de tiempo y plata porque yo tengo mi mamá y de repente me gustaría salir más con ella, pero por plata y tiempo debido a que trabajo de lunes a viernes, entonces no tengo tiempo para salir a hacer mis cosas" (E,2)

DIFICULTADES EN EL TRABAJO: Son todas aquellas situaciones que se generan dentro del entorno laboral y que obstaculizan el proceso de poder realizar una óptima jornada laboral para las Técnicas en Párvulo

- **APODERADOS:** Son todas aquellas personas que se hacen responsable del menor de edad en el Jardín y Sala Cuna que asisten. Estas personas, son referidas por las Técnicas en Párvulo como aquellas que los han violentado o que tienen una percepción negativa y poco clara de la labor que realizan ellas con los niños.

"Yo creo que los papás, la actitud que tienen hacia nosotras, porque la mayoría de los papás no nos ven como Educadoras, sino que nos ven como cuidadoras, como que: "Aquí les traigo a mi hijo, cuídenlo, denle comida y que no se caiga, el problema es que vienen y te hablan mal" (E, 1)

- **EXIGENCIAS:** Es referida como toda aquella demanda que es percibido por las Técnicas en Párvulo como una sobre exigencia laboral y que indican sentirse como extenuadas por esta sobre exigencia en su entorno de trabajo.

"La verdad es que aquí exigen bastante, entonces uno empieza a pensar: "Tengo que hacerlo, tengo que hacerlo" (E, 6)

- **MATERIAL PEDAGÓGICO:** Son todos aquellos artículos elaborados por las propias Técnicas en Párvulo como confección de recortes, imágenes, afiches, etc....para estimular a los niños.

"Claro me estresa muchas veces estar con los niños, o revisar mucho, preparar muchos materiales y no podemos hacerlos a mí me estresa "(E, 4)

- **AUSENCIA DE PREVENCIÓN DE RIESGO:** Son todas aquellas frases referidas por las Técnicas en Párvulo en donde no existen o son escasos los profesionales de supervisar la salud mental y el bienestar de las profesionales.

"Acá en el jardín no, solamente del consultorio vienen... pero ahora hace tiempo que no, pero ellos cómo que nos hacían charlas antes de autoayuda, venían las enfermeras, venían unos psicólogos, pero parecen que eran alumnos..... pero

ahora en el último año nosotras mismas cómo que buscábamos cosas para sentirnos bien..... por ejemplo teníamos una compañera que conocía a alguien que hacía masajes entonces nosotras pagábamos para que nos hicieran masajes cuando tenemos reunión o un ratito por ahí. Pero eso salí de nosotras” (E, 2)

- **JORNADA LABORAL EXTENSA:** Es todo aquello que hace referencia por las Técnicas en Párvulo, a un horario más extenso en comparación a otras Salas Cunas y Jardines Infantiles.

*"Aquí se empieza a trabajar desde un cuarto para la ocho hasta las 7 de la tarde"
(E, 5)*

- **FALTA DE PERSONAL:** Son todas aquellas frases referidas por las entrevistadas, donde hacen alusión a la carencia que existe de trabajadoras para poder realizar distintas labores dentro de las Salas cunas y Jardines Infantiles. Estas labores, muchas veces deben estar cubiertas por las mismas Técnicas en Párvulo y no corresponden a las labores que debieran realizar.

"Yo creo que las dificultades que podría haber es que no hay mucho personal, porque no está la tía del aseo, entonces la dificultad es que nos saquen a nuestro personal para limpiar las salas" (E, 1)

- CANTIDAD DE NIÑOS: Se asigna a toda frase referida por las Técnicas en Párvulo como un número excesivo de los niños y niñas por sala y por ende algunas de las Técnicas en Párvulo no logran abarcar la atención y poder atender a cada uno de los niños.

"Hay mucha cantidad de niños para tan pocas para cubrir todo el rango como para atenderlos uno a uno"(E, 1)

- ENFERMEDADES PROFESIONALES: En esta categoría se hace referencia a aquellos malestares sufridos por las Técnicas en Párvulo y que son producto del cansancio del trabajo, lo que afecta en su realización de labores diarias dentro de la Sala Cuna y Jardín Infantil.

"De repente estoy contenta en el trabajo, pero después me viene un bajón, porque me duele la espalda o por cosas físicas". (E, 2)

"De repente no puedo dormir en la noche, que tengo que hacer esto y tengo que presentarlo, eso me estresa, los materiales pedagógicos que me han tocado seguido, tramitar toda la noche con eso". (E, 4)

"A veces estoy un poquito cansada, también porque ya son treinta años ya...y han pasado hartas cosas...". (E, 2)

TRABAJO EXTRA: Esta categoría se relaciona con todas las labores o actividades que deben realizar las Técnicas en Párvulo fuera de su horario laboral establecido en el contrato de estas, en la Sala Cuna y Jardín Infantil al que pertenece, y que no corresponden a las actividades de las cuales se deben ocupar.

- **CENTRO DE PADRES:** Las participantes señalan pertenecen a la administración del centro de padre, donde se juntan algunos apoderados para recaudar fondos y poder contribuir el mejoramiento de la Sala Cuna y Jardín Infantil.

"Yo estoy a cargo del centro de padres, donde tengo que estar a cargo de coordinar el trabajo con las familias, ver también el uso del dinero de ellos, de repente hay que tomar decisiones de qué vamos a comprar y además debo realizar todas las labores que son en sala" (E, 2)

- **ASEO Y ORNATO:** Las entrevistadas señalan que muchas veces por falta de personal deben quedarse realizando labores de limpieza o dentro del mismo horario de trabajo deben realizar estas labores porque no hay nadie más que las hagan.

"Muchas veces hay que quedarse haciendo el aseo, entonces no tenemos mucho apoyo de las tías de los otros niveles o de más personal"

"No hay mucho personal porque no está la tía del aseo entonces, yo creo que la dificultad es que nos saquen a nuestro personal para limpiar las salas" (E, 1)

- SEGUNDO EMPLEO: Algunas Técnicas en Párvulos señalaron que después de terminar su trabajo en la Sala Cuna y Jardín Infantil se deben ir a otro, porque poseen dos.

"Después de acá yo tengo otro trabajo, me voy al otro trabajo y termino como a las diez y media de la noche" (E, 4)

- EXTENSIÓN DE HORARIO: La mayoría de las Técnicas en Párvulo comentaron que se deben quedar fuera de su horario de trabajo para realizar algunas labores.

"Yo a veces llego temprano a hacerlo y me voy tarde porque tenía' que prepararlo y los tienen que revisar y no te puede faltar nada" (E, 4)

"De material sí, porque a nosotras nos dan acá un tiempo para poder elaborar material, al igual que a la educadora de poder planificar, pero en sí, uno no

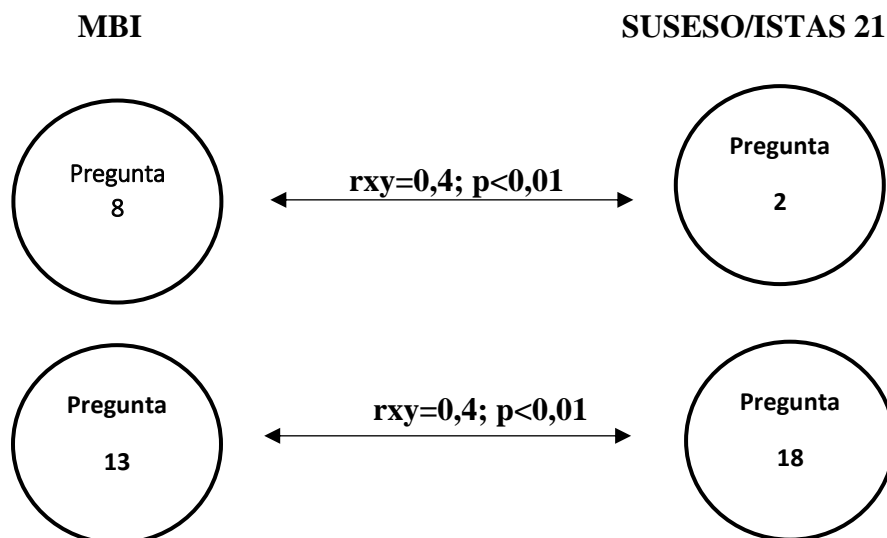
alcanza, no alcanza en el tiempo que te dan, haces una cuarta parte de lo que tendrías que hacer, entonces sí o sí para hacer todo lo que te piden tienes que llevártelo a la casa” (E, ,6)

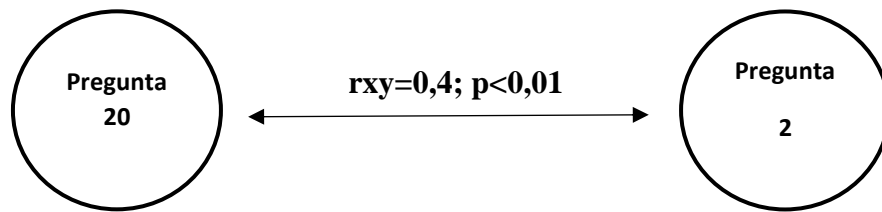
9.8. Análisis de correlación

Al analizar los datos obtenidos en la tabla de correlación, realizada con las preguntas que posee cada cuestionario utilizado para esta investigación, Maslach Burnout Inventory y SUSESO/ISTAS 21 (versión breve), se puede determinar que existe una vinculación del 99% de confianza en las siguientes preguntas. A continuación, las preguntas serán agrupadas según la dimensión de MBI que les corresponda.

Agotamiento Emocional:

Figura N°1





Fuente: Elaboración propia

Entre la pregunta, 8 del cuestionario MBI, “Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo” y la pregunta 2 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?”. Se obtuvo una correlación directa moderada con un, **0,422**, lo que se refiere a mayor sea el sentimiento de desgaste profesional que poseen las trabajadoras de Salas Cunas y Jardines Infantiles, mayor son las situaciones que se presentan en el entorno laboral, en donde, deberán tomar decisiones con dificultad.

Entre la pregunta 13 del cuestionario MBI, “Me siento frustrada en mi trabajo” y la pregunta 18 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco”. Se observa una correlación directa y moderada, en donde el valor es, **0,425**, lo que significa, que, a mayores reconocimientos por trabajos destacados, dados a las Técnicas en Párvulo por de directoras y educadoras, mayor es la frustración por intentar lograr trabajos destacados y ganar el reconocimiento.

Entre la pregunta, 20 del cuestionario MBI, “Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades”, y la pregunta 2 del cuestionario SUSES/ISTAS 21, “En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?”. Se observa una correlación directa moderada entre estas, con un valor de, **0,484**. Lo que quiere decir que a mayor sea el enfrentamiento de Técnicos en Párvulo al momento de tomar decisiones difíciles, mayor será el sentimiento de sentirse agotada en su trabajo.

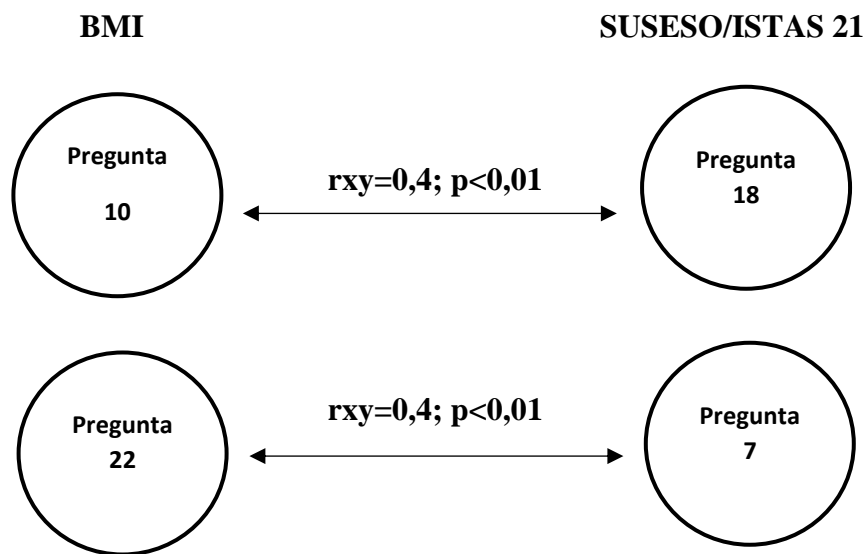
Haciendo una triangulación con los datos cuantitativos y cualitativos entre las correlaciones de las preguntas 8, 13, 20 que pertenecen la dimensión de Agotamiento Emocional del cuestionario MBI y las preguntas 2 y 18 del cuestionario SUSES/ISTAS 21, con las entrevistas realizadas a las Técnicos en Párvulo, se puede decir que, si bien estas trabajadoras poseen una aspiración de incrementar su sueldos, ya que, entregan el mayor esfuerzo para que las actividades se lleven a cabo de la mejor manera y sin inconvenientes, sin embargo, son sus superiores lo que no compensan estas labores con una compensación monetaria.

Por otro lado, señalan que existen una gran cantidad de niños y poco personal para darles la atención necesaria, es por esto, que muchas veces ponen a prueba sus limitaciones llegando hasta el límite, también genera que las decisiones difíciles que deben tomar las Técnicos en Párvulo tengan una mayor carga emocional. Y finalmente las entrevistadas

señalaron que se sienten cansada, ya sea, por los años que llevan trabajando, o por las labores que deben realizar a lo largo del día.

Despersonalización:

Figura N°2



Fuente: Elaboración propia

Entre la pregunta 10 del cuestionario MBI, “Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente”, y la pregunta 18 del cuestionario SUSES/ISTAS 21, “Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco”. Corresponden a una correlación directa, moderada, con un valor de, **0,418**, lo que quiere decir que, a mayor reconocimiento entregado por directoras o educadoras, mayor es el

desentendimiento que presentan las trabajadoras con la gente que las rodea, por conseguir un reconocimiento de sus superiores.

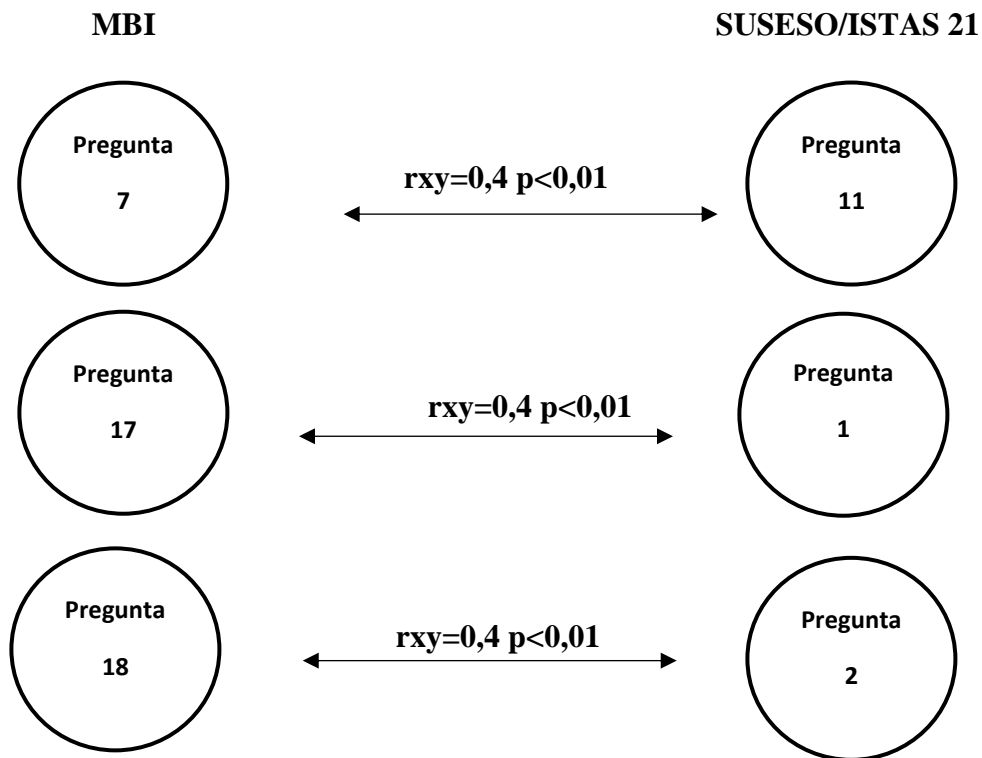
Entre la pregunta 22 del cuestionario MBI, “Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas”, y la pregunta 7 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)?”. Se obtuvo una correlación inversa moderada, con un valor de, **-0,403**, lo cual significa que, a mayor comunicación entre compañeras, menor será el sentimiento de culpa ante los problemas de sus niños y niñas.

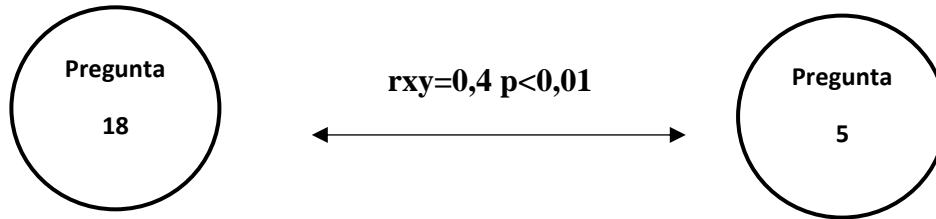
Haciendo una triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos entre las correlaciones de las preguntas 10 y 22 de cuestionario MBI que pertenecen a la dimensión de Despersonalización y las preguntas del 7 y 18 de cuestionario SUSESO/ISTAS 21 en relación con las entrevistas realizada a las trabajadoras, se puede mencionar que según lo señalado por ellas existen reconocimientos por parte de las educadoras y directora, con palabras alentadoras, escritos, días libre, etc. Pero, por otra parte, existe una relación distante con las compañeras de trabajo, conflictos entre ellas, descalificaciones, etc., Lo que podría dar cuenta de que las Técnicas en Párvulo, tienen más interés en obtener reconocimientos, que a mantener un buen trato y relación con sus compañeras de trabajo.

Pero, además, al no existir una buena relación con las compañeras de trabajo no existe muchos momentos donde se juntan a conversar, además, que en algunas Salas Cunas y Jardines Infantiles las jornadas son extensas y no poseen mucho tiempo para interactuar con otras trabajadoras que no sean las que están en la sala. Esto podría generar un mayor sentimiento de culpa por los problemas que le surgen a los niños y niñas que están a su cargo

Realización Personal:

Figura N°3





Fuente: Elaboración propia

Entre la pregunta 7 del cuestionario MBI, “Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as”, y la pregunta 11 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?”. La correlación resultante es de carácter inversa moderada, presentando un valor de, **-0,436**, lo que se refiere a que a mayor sea el involucramiento de las Técnicas en Párvulo con los problemas de niños y niñas con los que trabaja, menor será su conocimiento respecto a cuáles son labores dentro de la Sala Cuna y Jardín Infantil.

Entre la pregunta 17 del cuestionario MBI, “Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/a” y la pregunta 1 del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”. La correlación resultante es de carácter inversa, moderado, con un valor de, **-0,436**, lo que quiere decir que a mejor clima que genere la Técnico en Párvulo con los niños y niñas dentro de la sala, cuenta con

menor tiempo y espacio para poder realizar su trabajo administrativo y, por lo tanto, tener todo al día.

Entre la pregunta 18 del cuestionario MBI, “Me siento motivada después de trabajar en contacto con alumnos/as”, y la pregunta 2 del cuestionario SUSESOS/ISTAS 2, “En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?”. La correlación que se obtuvo es de carácter inversa moderada, con un valor de **-0,406**. Lo cual significa que a mayor sea la motivación que sientan las Técnicas en Párvulo con sus niños y niñas, menor será las decisiones que estas considerarán como difíciles en su respectivo lugar de trabajo.

Entre la pregunta 18 del cuestionario MBI, “Me siento motivada después de trabajar en contacto con alumnos/as”, y la pregunta 5 del cuestionario SUSESOS/ISTAS 21, “¿Su trabajo requiere atención constante?”. Se presenta una correlación directa, moderada con un valor de, **0,443**, lo que refiere a que cuanto más sea la atención que requieren las Técnicas en Párvulo al realizar su trabajo, mayor será la motivación luego de finalizar sus labores.

Haciendo una triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos entre las correlaciones de las preguntas 7, 17 y 18 que corresponden a la dimensión de realización personal del cuestionario de MBI y las preguntas 1, 2, 5 y 11 del cuestionario

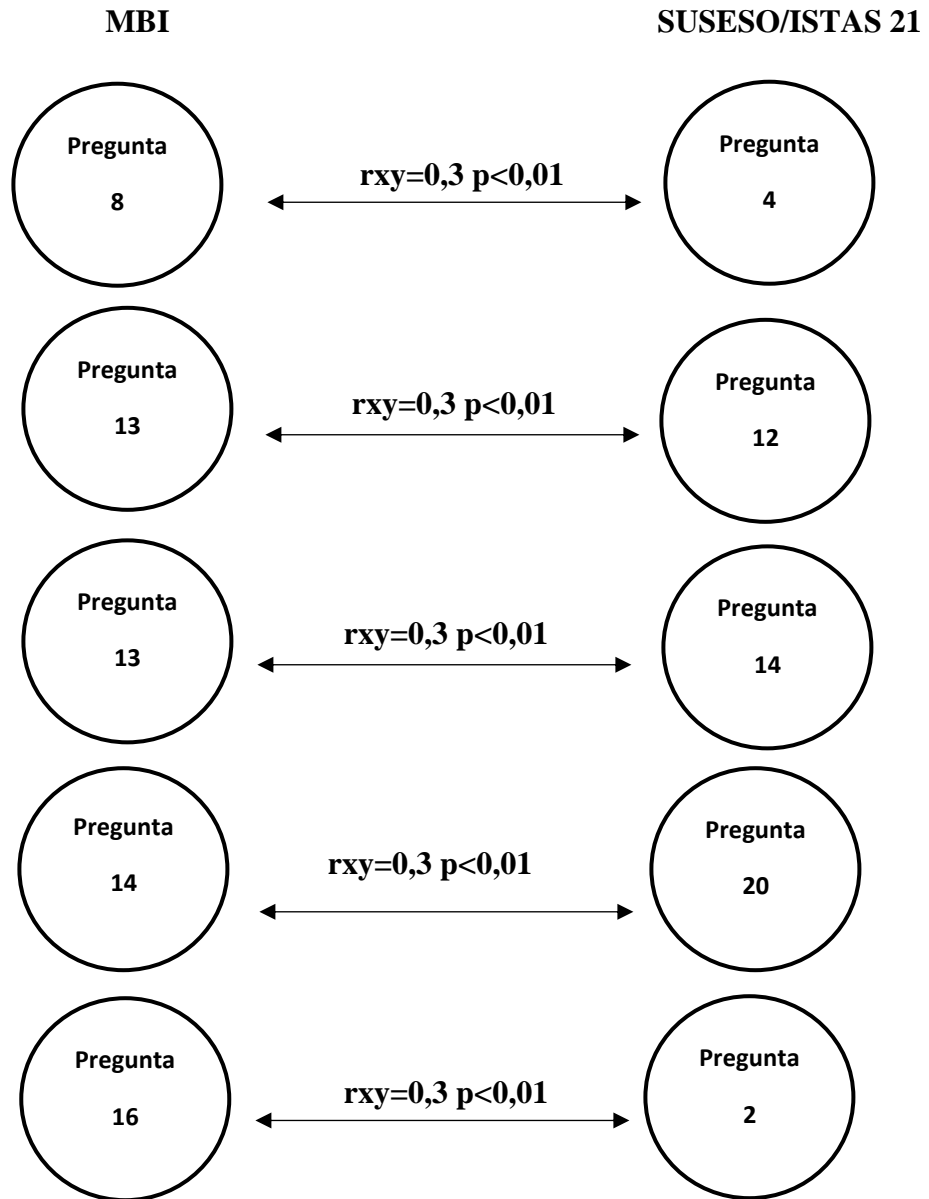
SUSES/ISTAS 21, con las entrevistas realizadas a las Técnicas en Párvulo se puede inferir que, según lo dicho por las ellas, existen muchas exigencias en relación a las labores que deben realizar en su trabajo, lo que generaría una sobrecarga y muchas responsabilidades de las que deben estar atenta durante todo el día, esto causaría que no puedan preocuparse tanto por las dificultades de los niños y niñas, sino que por realizar las actividades a tiempo y en orden. Esto no quiere decir que no puedan crear un clima agradable para los niños y niñas que están a cargo, ya que, mencionan que cuando están mal o con algún problema, se les pasa viendo a los niños y realizando buenas actividades para ellos.

Pero en relación, con la motivación las Técnicas en Párvulo señalan, si bien su trabajo requiere motivación, porque trabajan con niños y niñas muy pequeños, y que muchas veces después de realizar estas labores quedan demasiado cansadas o agotadas por el trabajo. También señala que pese a este cansancio se sienten bien y contentas después de terminar su horario de trabajo.

Al contrario de las correlaciones anteriores, se observa que en este caso los datos obtenidos en la tabla de correlación, realizada con las preguntas que posee cada cuestionario utilizado para esta investigación, Maslach Burnout Inventory y SUSES/ISTAS 21 (versión breve), son de una vinculación del 95% de confianza, en donde se presentan relaciones más bajas, en las siguientes preguntas.

Agotamiento Emocional:

Figura N°4



Fuente: Elaboración propia

Entre la pregunta número 8 del cuestionario MBI, “Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo”, y la pregunta número 4 del cuestionario SUSESIO/ISTAS 21, “En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?”, se presenta una correlación directa, baja, con un valor de, **0,344**, lo que significa que, a mayor ocultamiento de sentimientos en el horario de trabajo, mayor será el desgaste que se generará en las Técnicas en Párvulo.

Entre la pregunta número 13 del cuestionario MBI, “Me siento frustrada en mi trabajo”, y la pregunta número 12 del cuestionario SUSESIO/ISTAS-21, “¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?”, que presenta una correlación directa, baja, con un valor de, **0,327**, lo que significa que a mayores tareas que realiza las Técnicas en Párvulo de formas que no le acomodan o no les agradan, mayor es la frustración que sientes por realizar dichas labores en el lugar de trabajo

Entre la pregunta número 13 del cuestionario MBI, “Me siento frustrada en mi trabajo” y la pregunta número 14 del cuestionario SUSESIO/ISTAS 21, “Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?”, presentando una correlación directa, baja, con un valor de, **0,349**, lo que se refiere a que a mayor frustración sienten las trabajadoras de Sala Cuna y Jardines Infantiles, mayor es la colaboración que se presentan en las relaciones laborales entre compañeras.

Entre la pregunta número 14 del cuestionario de MBI, “Creo que trabajo demasiado”, y la pregunta número 20 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?”, presentando una correlación directa, baja, con un valor de, **0,331**, lo que significa que, a mayor es el pensamiento de las Técnicas en Párvulos sobre sus labores domésticas y familiares, mayor es la idea de que realizan un trabajo excesivo.

Entre la pregunta número 16 del cuestionario MBI, “Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés”, y la pregunta número 2 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?”, se genera una correlación directa, baja, con un valor de, **0,364**, que indicaría que, a mayor estrés producidos por el contacto directo con los niños y niñas, mayor será la percepción de dificultad respecto a las decisiones que se deben tomar en el trabajo.

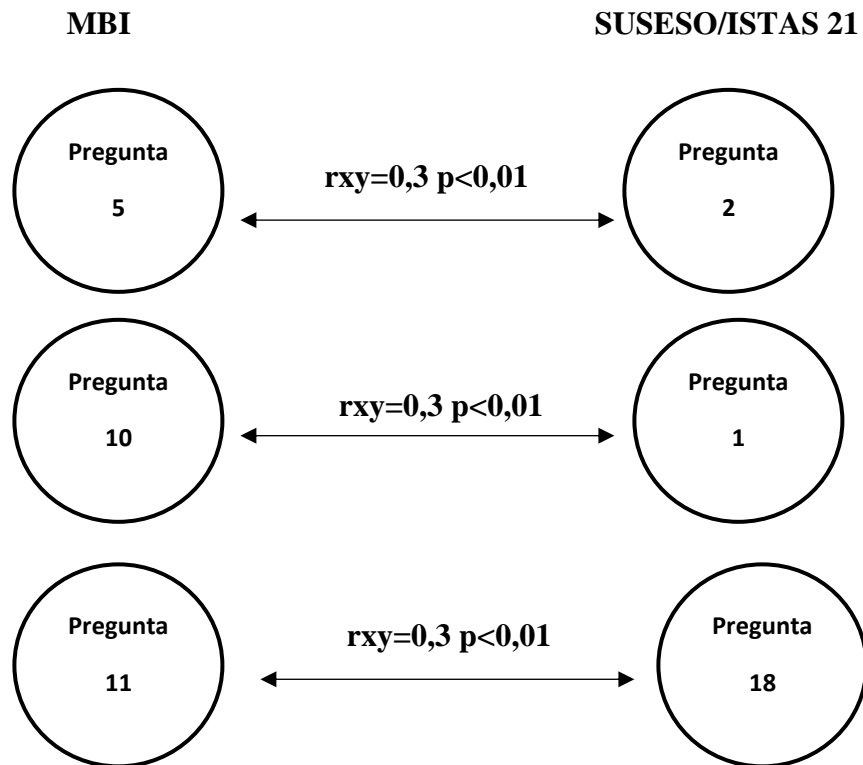
Haciendo una triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos entre las correlaciones de las preguntas 8, 13, 14 y 16 del cuestionarios MBI que pertenecen a la dimensión agotamiento emocional y las preguntas 2, 4, 12, 14 y 20 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, con las entrevistas realizadas a la muestra, se puede decir que, según lo mencionado por ellas muchas veces el tener que autorregularse por estar en constante contacto con niños y niñas, genera en ellas un cansancio y agotamiento mayor, dejándolas más expuestas a padecer el Síndrome de Burnout. Pero también, el presentar una relación

con compañeras indiferentes, está afectando negativamente su sentimiento de eficacia y competencias en el ámbito laboral. En la relación con este tema también se mencionó que posee una autonomía limitada, esto quiere decir, al momento tomar decisiones y ejecución de algunas labores no poseen la libertad de realizarlas cómo les parezca más convenientes.

Por otro lado, existen unas incongruencias en los datos entregados por las correlaciones, y lo dicho por las entrevistas, ya que, si bien señalan que estas agotas muchas veces por el exceso de trabajo, también señalaron que reciben ayuda en las labores domésticas y que no les preocupan demasiado estas labores. Finalmente, la alta demanda de niños que existen en las Salas Cunas y Jardines Infantiles que colaboraron con la investigación, genera un cansancio en las Técnicas en Párvulos debido a que muchas veces son muchos niños y niñas, para tan limitado personal

Despersonalización:

Figura N°5



Fuente: Elaboración propia

Entre la pregunta número 5 del cuestionario MBI, “Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales”, y la número 2 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?”, se crea una correlación directa, baja, con un valor de, **0,328**, lo que quiere decir, que, a mayor preocupación por la toma de decisiones complejas de las trabajadoras, mayor será la actitud de frialdad con las niñas y niños que están a su cargo.

Entre la pregunta número 10 del cuestionario MBI, “Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente”, y la pregunta número 1 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”. Se presenta una correlación directa, baja, con un valor de, **0,387**, lo que se refiere a que mayor insensibilidad o falta de dedicación presente las Técnicas en Párvulo dentro de las aulas, mayor es el tiempo que poseen para realizar sus labores administrativas.

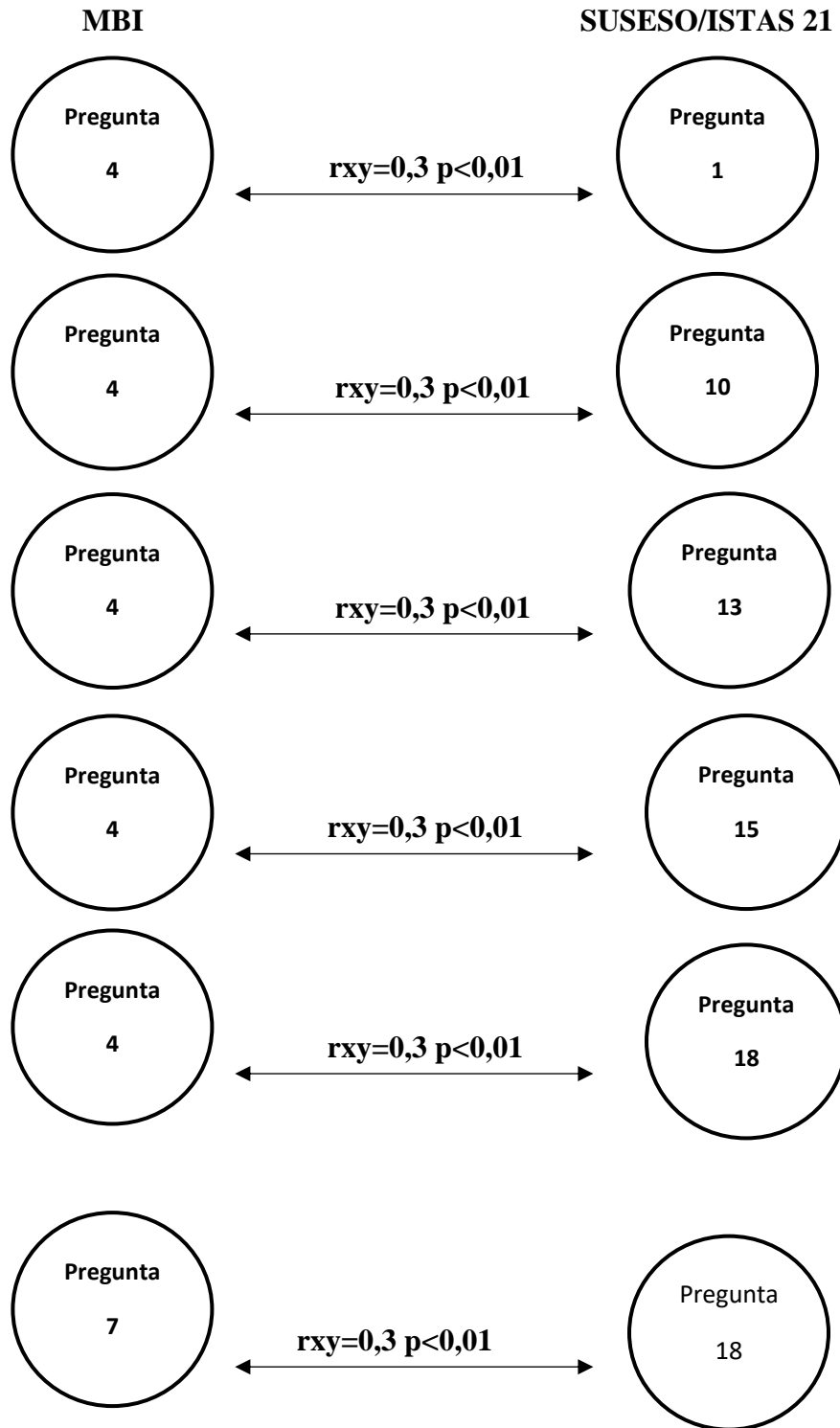
Entre la pregunta número 11 del cuestionario de MBI, “Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente”, y la pregunta 18 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco”, presentando una correlación directa, baja, con una valor de, **0,317**, lo que significa que a mayor reconocimiento perciban las Técnicas en Párvulo merecidos por parte de sus jefes, mayor será el endurecimiento emocional presenten debido a las dificultades la desvalorización de estos premios.

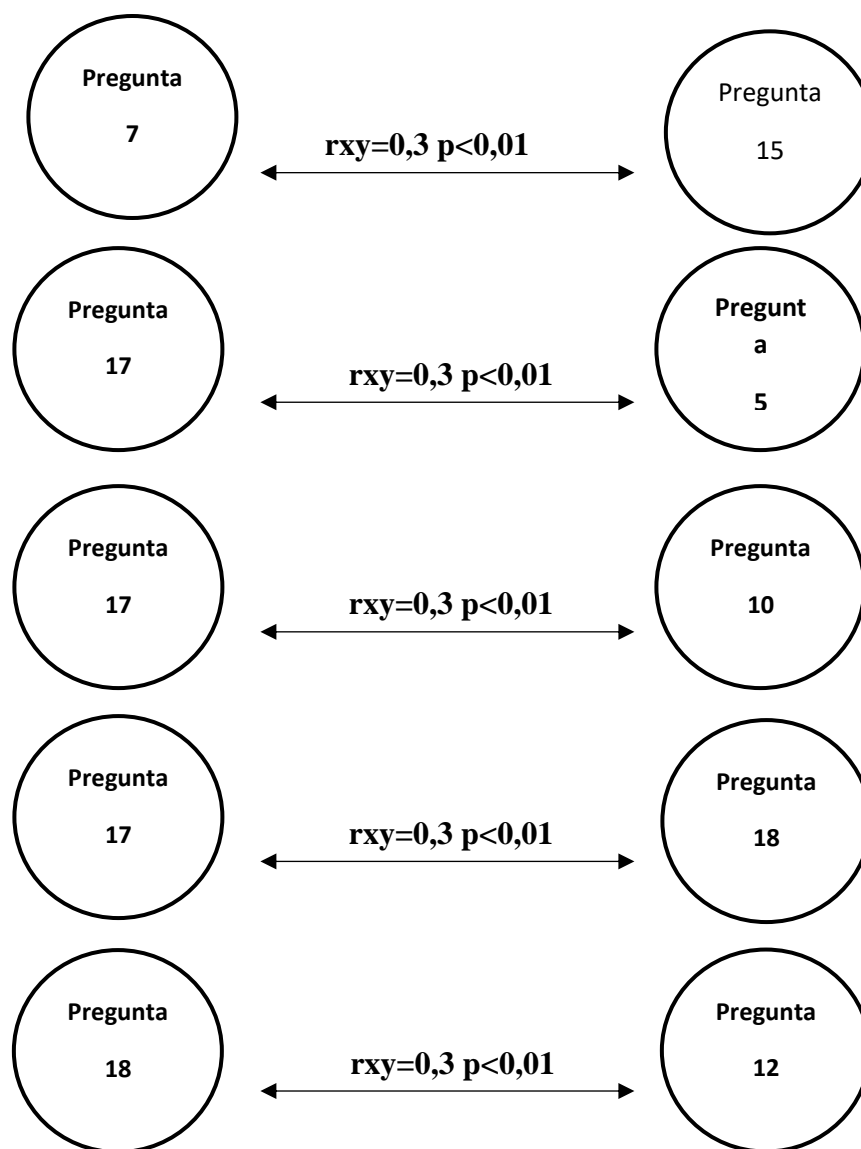
Haciendo una triangulación entre los resultados cualitativos y cuantitativos entregados por las preguntas 1, 2 y 18 del cuestionarios SUSESO/ISTAS 21 y las preguntas 5, 10 y 11 de MBI, es que se logró identificar que las Técnicas en Párvulo al estar preocupada por tomar decisiones difíciles, prestan servicios de cuidados a los niños y niñas con un grado de disociación, es decir los ven como objetos impersonales, por lo

mismo se representa una falta de dedicación hacia ellos, enfocarse mayormente a las actividades administrativas como preparar material pedagógico, y manualidades. Si bien ellas realizan correctamente las labores, la entrega emocional en los cuidados se ve afectada, sin embargo, reciben igualmente reconocimientos verbales o días libres por entregar tareas a tiempo, como es el material pedagógico, esto provoca que se frustren, ya que sus premios no varían o no cambian a entregas de índole económica como ellas desean

Realización Personal:

Figura N°6





Fuente: Elaboración propia

Entre la pregunta número 4 del cuestionario MBI, “Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as”, y la pregunta número 1 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”. Se

presenta una correlación inversa y baja, con un valor de, **-0,347**, lo que se puede entender como que a mayor sea la comprensión que poseen las Técnicas en Párvulo sobre los sentimientos de los niños y niñas, menor es el tiempo que poseen para poder realizar sus labores administrativas

Entre la pregunta número 4 del cuestionario MBI, “Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as”, y la pregunta número 10 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 “¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?””, se registra una correlación inversa, baja, con un valor de, **-0,352**, lo que haría referencia a que mayor preocupación poseen las Técnicas en Párvulos por los sentimientos de los niños y niñas que están a su cargo, menor en la importancia de las instituciones para las que trabajan.

Entre la pregunta número 4 del cuestionario MBI, “Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as”, y la pregunta 13 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?””, presentan una correlación inversa, baja, con un valor de, **-0,380**, lo que significa que a mayor comprensión de los sentimientos de los niños y niñas que poseen las trabajadoras, menor es la percepción que poseen de ayuda y apoyo de sus superiores hacia estas.

Entre la pregunta número 4 del cuestionario MBI, “Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as”, y la pregunta número 15 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?”, creando una correlación inversa, baja, con un valor de, **-0,324**, lo que se relaciona con que a mayor entendimiento poseen las Técnicas en Párvulo sobre los sentimiento de las niñas y niños, menor es la percepción positiva que poseen estas sobre cómo sus jefes resuelven los conflictos que se presentan en el la ambiente laboral.

Entre la pregunta número 4 del cuestionario MBI, “Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as”, y la pregunta número 18 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco”, presentando una correlación inversa, baja, con un valor de, **-0,347**, lo que significa que a mayor entendimientos poseen las Técnicas en Párvulo sobre los sentimientos de los niños y niñas con los que trabajan, mejor es el sentimientos de estas sobre la entrega de reconocimientos merecidos por parte de la directora o educadora.

Entre la pregunta número 7 del cuestionario de MBI, “Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as”, y la pregunta número 18 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco”, generando una correlación inversa, baja, con un valor de, **-0,337**, lo que se relaciona con que, a mayor eficacias que poseen las trabajadoras de Sala Cuna y Jardines Infantiles en resolver los

problemas de los niños y niñas, menor es la percepción positiva de reconocimientos merecidos por parte de sus jefes.

Entre la pregunta número 7 del cuestionario MBI, “Me siento frustrada en mi trabajo”, y la pregunta número 15 del cuestionario SUSES/ISTAS 21 “Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?”, generando una correlación directa, baja, con un valor de, **0,349**, lo que significa que mayor descontento poseen las Técnicas en Párvulo sobre cómo los jefes resuelven los conflictos en el lugar de trabajo, mayor será la frustración que estas presentaras.

Entre la pregunta número 17 del cuestionario MBI, “Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as”, y la pregunta número 5 del cuestionario SUSES/ISTAS 21, “¿Su trabajo requiere atención constante?”. La correlación que se presenta es directa, baja, con un valor de, **0,372**, lo que representa que a mayores climas agradables que generan las Técnicas en Párvulo a sus niños y niñas, mayor atención requieren para realizar sus actividades laborales.

Entre la pregunta número 17, del cuestionario MBI, “Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as”, y la número 10, del cuestionario SUSES/ISTAS 21, “¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.? que presenta una correlación inversa, baja, con un valor de **-0,393**, lo que quiere decir que, a mayor generación de clima favorable por parte de las Técnicas en Párvulos

para los niños que tiene a cargo, menor es la importancia que presenta para ellas las instituciones en las que trabajan.

Entre la pregunta número 17 del cuestionario de MBI, “Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as”, y la pregunta 18 del cuestionarios SUSESO/ISTAS 21, “Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco”, evidenciando una correlación inversa, baja, con un valor de, **-0,331**, lo que se refiere a que mayor reconocimientos merecidos perciben las trabajadoras que son dados por sus directoras o educadoras, menor será el clima favorable que puedan generar estas con sus niños y niñas, para poder lograr conseguir los reconocimientos.

Entre la pregunta número 18 del cuestionario MBI, “Me siento motivada después de trabajar en contacto con alumnos/as”, y la pregunta número 12 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?”, se muestra una correlación inversa, baja, **-0,382**, lo hace referencia a que a mayor motivación que posee las Técnicas en Párvulo después de su horario laboral, menor son las tareas que realiza de forma que no le acomodan o que le desagradan en su lugar de trabajo

Realizando una triangulación de los datos cualitativos y cuantitativos se encontró que existe una clara relación entre las preguntas 4,7, 17, 18 de MBI y las preguntas 5, 10, 12, 13, 15 Y 18 de SUSESO/ISTAS-21, lo que significó que las la comprensión que tienen las Técnicas en Párvulo con los niños y niñas, la ayuda de jefes y directores disminuye, debido a que se percatan de las capacidades empáticas de la trabajadoras con los niños, no se interrumpe, Sin embargo se les hace saber a estas mujeres que están realizando una labor muy significativa para la organización, les otorgan reconocimientos, de esta forma se desarrolla un clima labor placentero para las trabajadoras y estimulante para los niños y niñas.

Por otro lado, desde una perspectiva más crítica el reconocimiento que reciben las Técnicas en Párvulo pareciera ser insuficiente a lo que ellas esperan recibir. Los reconocimientos y recompensas en las instituciones que fueron parte de la investigación se ceñían a recompensas verbales y recibir días libres, en ningún caso se mencionó que hayan recibido aportes monetarios o de cualquier tipo económico como agradecimiento a su trabajo.

10. CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

Esta investigación se realizó con un total de seis Salas Cunas y Jardines Infantiles, entre ellos, tres de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros tres pertenecientes al sector privado, de la región Metropolitana, de esta, colaboraron las Técnicas en Párvulo que trabajan en cada una de dichas instituciones.

Para realizar esto, se llevó a cabo la ejecución de dos instrumentos de carácter cuantitativo, los cuales fueron, Maslach Burnout Inventory (MBI) y SUSESO/ISTAS 21 (versión breve). Con el cuestionario MBI se pudo demostrar que las Técnicas en Párvulo, tanto de sector privado como JUNJI no padecen de Síndrome de Burnout, esto refutaría la primera hipótesis planteada en esta investigación que apuntaba hacia los cimientos de que las Técnicas en Párvulo padecían de Síndrome de Burnout, debido a que en investigaciones previas los niveles de Síndrome de Burnout en la profesión relacionada con docencia y constante contacto con alumnos, eran altos. En el caso de esta investigación, realizada con Técnicas en Párvulo, esta ausencia de Síndrome de Burnout, se podría deber a diversos factores como por ejemplo, que las condiciones laborales en las que se desenvuelven estas trabajadoras son percibidas como óptimas, o bien, que las preguntas del cuestionario no son entendidas por las Técnicas al momento de ser respondidas, ya que, al revisar y obtener los resultados se pueden evidenciar contraposiciones entre lo contestado en el cuestionario y lo expresado en las entrevistas.

En relación a los factores de riesgo psicosocial, se pudo extraer que en las Salas Cunas y Jardines Infantiles pertenecientes a JUNJI, presentan un riesgo medio, lo que daría cuenta de que los riesgos registrados son mínimos, encontrándose solo una de las dimensiones, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, en riesgo medio; mientras que las de sector de privado presentan un riesgo alto nivel 1, con la dimensión de Doble Presencia en riesgo alto, lo que significa que las trabajadoras están expuestas a padecer alguna enfermedad profesional. Esto comprobaría la segunda hipótesis planteada en la investigación, donde se hace referencia a la existencias de diferencias entre las Sala Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados en relación a los factores de riesgo, cómo se apreció en los resultados arrojados por el cuestionario de SUSESO/ISTAS ya que, existen diferencias entre los niveles de riesgo psicosocial que se presentan en ambas instituciones estando en los niveles medios y alto nivel 1, pero además existen diferencias en las dimensiones que se encuentran en riesgo en las instituciones tanto privadas como JUNJI, esto daría cuenta de que los factores psicosociales que afectan a Técnicos en Párvulo son diversos dependiendo de las instituciones en las que trabajan.

En cuanto a los resultados expuestos por el MBI, el factor Agotamiento Emocional resulta mayor en las Técnicos en Párvulo de Salas Cunas y Jardines Infantiles privados, que en los públicos. Esto significa que las trabajadoras del sector privado están sometidas a exigencias más altas en las tareas que deben realizar diariamente, provocando presión tanto emocional, como física para alcanzar a cumplir todas sus labores.

Por otra parte, se realizaron entrevistas semi estructuradas para poder indagar más en profundidad la información obtenida por los cuestionarios, respecto a los factores de riesgo. Se identificó que son las sanciones, relaciones laborales, autonomía, relaciones sociales, dificultad en el trabajo y trabajo extra, los que pueden estar afectando en la salud mental de las trabajadoras en sus trabajos. Además, para obtener información respecto a los factores protectores, en donde se puede identificar a la infraestructura, recompensa y reconocimiento, trabajo significativo, estado emocional, metas y objetivos, redes de apoyo y doble presencia, con estos factores cuentan las trabajadoras los que las protegen de padecer desgaste profesional o estrés laboral en sus trabajos.

Todos estos procedimientos fueron realizados con el objetivo de comprobar la relación que existía entre factores psicosociales de riesgo y protectores y el Síndrome de Burnout, los cuales se identificaron a través de los cuestionarios anteriormente mencionados y entrevistas.

En segunda instancia, lo que se demostró fue una relación entre algunas preguntas de dimensiones del cuestionario Maslach Burnout Inventory y preguntas del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, a través de un análisis de correlación en donde se obtuvieron significancias entre 99% y 95% de confianza. En algunas de esas correlaciones se pueden encontrar relaciones que resultan preocupantes para el desarrollo del trabajo diario que realizan las Técnicas en Párvulo como por ejemplo la correlación directa entre la pregunta

número 5 del cuestionario MBI, “Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales”, y el número 2 del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, “En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?”, debido a que esto podría estar afectando en su interacción y trabajo con los niños y niñas.

Y en tercera instancia, se demostró con el análisis de las entrevistas semi estructuradas y el análisis de los cuestionarios, que existen algunas incongruencias en los datos obtenidos por cada Técnico en Párvulo a la que fueron aplicados los cuestionarios, ya que, en los resultados cuantitativos se muestra que las Técnicas en Párvulo presentan un alto grado de la dimensión Doble Presencia, y las entrevistas arrojaron que estas trabajadoras que se entrevistaron, contaban con ayuda para realizar su labores en el hogar por lo que no mantienen una mayor preocupación por la realización de los quehaceres domésticos.

Por otra parte, en relación a la autonomía se obtuvieron a través de los resultados de los cuestionarios que las trabajadoras manifiestan que tienen autonomía en sus funciones laborales, mientras que las entrevistas se contradicen con esto, ya que, la percepción de las trabajadoras es errónea respecto a este factor de riesgo, porque señalaban que podían realizar actividades “independientes” pero siempre pidiendo la autorización de la educadoras o directora. Las Técnicas en Párvulo entrevistadas dan cuenta en sus respuestas que no dimensionan que dentro de su lugar de trabajo no poseen autonomía

para realizar sus obligaciones laborales, y si es que poseen es mínima, debido a la autorización que deben solicitar a sus superiores.

Se evidenció que los cuestionarios son limitados y sólo alcanzan a abordar factores de riesgo estigmatizados y estandarizados. Dejando de lado lo que realmente perciben las trabajadoras en su entorno laboral como factores de riesgo, como, por ejemplo, existen factores como las características de la infraestructura, la cual debería ser evaluada como factor de riesgo, pero en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 no existen preguntas relacionadas con el espacio físico y la higiene del trabajo, lo que dejaría de lado estos elementos de necesidades básicas para la salud y seguridad de los trabajadores.

Por otro lado, el reconocimiento fue considerado como factor protector, y los resultados muestran que ellas reciben el reconocimiento y recompensas que creen merecer por su trabajo. A través de las entrevistas se rescata que estas recompensas eran dadas como días libres o felicitaciones verbales, lo que ayuda a la autoestima y sentido del trabajo enriquecedor para el desarrollo personal de las trabajadoras, sin embargo, existen grados de frustración en este tema, porque la mayoría manifestó que sus metas y objetivos iban enfocadas en aumento de sueldo o compensaciones económicas por su esfuerzo con los niños y niñas. Podemos mencionar con respecto a este tema, que no existiría un equilibrio entre las obligaciones de las trabajadoras y el reconocimiento que deben tener por la alta demanda que tienen en su trabajo. Este reconocimiento debería evidenciarse a

través del salario, la seguridad, la estima. y aquello que consideren pertinente las trabajadoras como reconocimiento de su labor. Este desequilibrio entre las altas demandas de las trabajadoras y el poco reconocimiento económico podría ser considerado como un factor de riesgo y por consecuencia afectaría la salud mental de estas trabajadoras

También es importante determinar los niveles del Síndrome de Burnout, haciendo al igual que lo mencionado anteriormente una indagación más profunda con relatos personalizados de los/as trabajadores. De igual forma, se rescata que el estudio logró comparar los niveles de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulo de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados, encontrando mayor índice de riesgo psicosocial y mayor riesgo de padecer Burnout en Salas Cunas y Jardines Infantiles privados. Una de las posibles causas interpretadas en las entrevistas en la diferencia de jornada laboral, puesto que en el sector privado cuentan con una jornada laboral diaria más larga que en JUNJI, quienes cuentan con horarios más reducidos. Otra de las posibles causas es que en establecimientos privados se cuentan con planificaciones y rutinas más rigurosas y estrictas que se deben seguir tal cual fueron planificadas, estas no permiten que las Técnicos en Párvulo tengan libertad de decisión ante las actividades que realizan diariamente con los niños y niñas. En cambio, en establecimientos JUNJI, las Técnicos en Párvulos, cuentan con la posibilidad de variar sus actividades, lo que les permite mayor libertad a la hora de hacer las actividades.

Por otra parte el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), también presenta complicaciones entre los resultados obtenidos y los relatos de las trabajadoras, ya que, si bien los resultados cuantitativos indicaron la ausencia de Síndrome de Burnout, en los relatos afirman sentirse agotadas, cansadas, y sobrecargadas, pero ellas no interpretan esta condición como un desgaste ocupacional, si no que se ve normalizado por que no existen experiencias diferentes que las hagan visualizar otra perspectiva de trabajo. Lo mismo sucede cuando se indaga sobre la relación con su entorno, sus compañeras de trabajo y directora, ya que en los resultados cuantitativos los porcentajes de apoyo social están en números bajos, pero al relatar vivencias o situaciones en las entrevistas ocurre que la interacción entre sus colegas es indiferente, lo que ellas consideran como “buena”, siendo que no existe una complicidad en su relación, limitándose solo a temas laborales, y si se les pregunta por situaciones de violencia a su persona como trabajadora, en los cuestionarios aplicados responden en su mayoría que no, y el contenido de sus discursos relatan que en ocasiones se descalifican, se ignoran, y en algunos casos hay enfrentamientos verbales, lo que ellas no visualizan como violencia o agresión, siendo normalizada e implícita, tanto en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados

Lo anterior, cuenta con un fuerte impacto reflexivo, resultando preocupante para estas trabajadoras debido a que su trabajo es directamente relacionado con preescolares, los cuales se podrían ver perjudicados en alguna medida si es que estos enfrentamientos se incrementan o causan rivalidades entre, por ejemplo, Técnicos en Párvulo de una misma

sala, provocando ambientes tensos lo que podría perjudicar el trabajo en equipo y buen funcionamiento de las actividades diarias. También el impacto emocional que provocan estas agresiones implícitas podría ser un predictor de negligencias en los cuidados que ellas entregan a los niños y niñas diariamente en el establecimiento, lo que, en edades iniciales de lactantes, o niños en la etapa de infancia temprana puede producir efectos negativos en sus habilidades y comportamientos sociales.

Esta investigación, motiva a que se realicen abordajes más amplios sobre la salud mental organizacional Chilena, puesto que una buena opción e iniciativa sería, indagar la aplicación de SUSESO/ISTAS 21 en conjunto con una forma complementaria, como a través de entrevistas más personalizadas a los/as trabajadoras de instituciones de educación inicial, para así poder profundizar en las percepciones personales y propias de cada funcionario/a de Sala Cuna y Jardín Infantil, ya que, el cuestionario entrega afirmación las cuales son estandarizadas para lograr encontrar un rango de riesgo, sin embargo, las realidades de los diversos establecimientos pueden variar y cambiar dependiendo de múltiples factores, los cuales solamente con el uso de este cuestionario no son medibles. Esto es relevante, ya que, esta profesión requiere de mucha atención, paciencia y dedicación, debido a su constante contacto con los niños y niñas durante muchas horas del día, los siete días de la semana, los cuales son dependientes y necesitan de la atención y cuidados de parte de ellas al ser niños y niñas de entre los 6 meses y 5 a 6 años de edad aproximadamente.

11. ALCANCES Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Además de servir como cimiento para futuras investigaciones relacionadas con la salud mental de docentes o educadores iniciales, dejando un cuestionamiento para que se realice una validación meticulosa del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (versión breve) y MBI, debido a las altas incongruencias encontradas entre los resultados y las interpretaciones de las Técnicas en Párvulo. Cabe mencionar que la redacción de muchas preguntas no fue comprendida en su totalidad por las participantes.

La investigación realizada tuvo inconvenientes en los resultados de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout, ya que, se esperaba que las participantes expresaran un nivel más alto de riesgo psicosocial y la presencia de Síndrome de Burnout, debido a que en los estudios previos revisados las personas que trabajan en sistemas educativos y que participaron de la aplicación de estos cuestionarios indican altos índices de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout. En un principio las entrevistas fueron pensadas en ser dirigidas a identificar solamente factores protectores que las trabajadoras podrían percibir, sin embargo. Se decidió indagar, también a través de las entrevistas semi estructuradas los factores de riesgo que SUSESO/ISTAS 21 no pudo captar, y el nivel real de estrés percibido por las trabajadoras.

Debido a lo anterior se cambió la selección de muestra para la aplicación de entrevista semi estructurada, puesto que en un inicio se pretendía realizar la entrevista con 4 Técnicos en Párvulo con Síndrome de Burnout y 4 sin Síndrome de Burnout. Pero al obtener los resultados sin la presencia del Síndrome Burnout no se realizó una selección determinada, sino que fue aleatorio. También se debió cambiar el número de la muestra a entrevistar, reduciéndose a 3 Técnicos en Párvulo del sector privado y 3 de JUNJI, esto sucedió porque el proceso de autorización al ingreso de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados para poder realizar los cuestionarios y entrevistas fue tardía, y por ende la realización de las 8 entrevistas pensadas en un principio retrasaría el proceso para el análisis.

Por otra parte, en el análisis correlacional se debieron efectuar relaciones entre las variables de preguntas de ambos cuestionarios, ya que, la relación encontrada entre dimensiones no fue significativa, puesto que los resultados están referidas a una muestra de solamente 40 participantes, que el sistema operativo no considera representativa, si no que acotada. Y al realizar la correlación entre preguntas resultó más atingente debido a las múltiples correlaciones que se pudieron encontrar.

Además, se sugiere, según el potoco del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), que Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, quienes se encuentra en un riesgo psicosocial medio, implementen medidas correctivas en un plazo de 3 meses y la

repetición del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, en un plazo menor de un año. Y, por otra parte, en Salas Cunas y Jardines Infantiles privados, los que se encuentran en riesgo alto nivel 1, deberán implementar un plan de acción, en un plazo de 3 meses, para mejorar la situación, y posteriormente volver a realizar el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 en un plazo de 6 meses. Esto con el fin de velar por el bienestar, tanto físico como mental de sus trabajadoras, lo que es importante para poder funcionar de manera óptima en esta profesión.

Se recomienda también, que en Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI, se realicen actividades recreativas, durante el horario laboral, para las trabajadoras, como yoga, pausas laborales, etc. al menos una vez a la semana para todas las trabajadoras. Con el fin de promover un buen rendimiento y reducir el estrés y cansancio diario al que se ven sometidas.

Finalmente, en Salas Cunas y Jardines Infantiles privados se recomienda que se les entreguen incentivos y aguinaldos a las trabajadoras, para que de esta forma ellas logren una mayor apreciación de estima a su lugar de trabajo.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACHS. (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales. Manual de aplicación. Recuperado de http://www.achs.cl/portal/Empresas/Documents/Manual_Riesgos_Psicocociales.pdf

Alarcón, J., Castro, M., Frites, C., & Gajardo, C. (2015). Desafíos de la educación preescolar en Chile: Ampliar la cobertura, mejorar la calidad y evitar el acoplamiento. *Estudios pedagógicos*. Vol. XLI (2) 287-303

Albendín L, (2016) Niveles y factores de riesgo de Burnout en profesionales de enfermería de urgencias. (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=66170>

Aldrete Rodríguez, M., & Pando Moreno, M., & Aranda Beltrán, C., & Balcázar Partida, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en Salud*, Vol. V (1), 0

Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M & Pérez J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & trabajo*.

Aldrete, M. González, J. Preciado, M. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica

(secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. Revista Chil Salud Pública, Vol. 12 (1), 18-25.

Álvarez, F Londoño, M, Sanín A. S., & Valencia M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.

Arís N. (2009). El síndrome de burnout en los docentes. Electronic Journal of Research in Educational Psychology. Barcelona Recuperado el 21 de Mayo 2018 de <http://www.redalyc.org/html/2931/293121945012>

Anónimo. (2010), Tema 5. Análisis correlacionales. Introducción a la Psicología. Recuperado de <http://www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/tema5>.

Anónimo (s.f). INTRODUCCIÓN al SPSS MANEJO Y PROCESAMIENTO BÁSICO DE DATOS BÁSICO EN SPSS. Obtenido el 23 de Noviembre 2018 en https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/eva/pdf/introspss.pdf

Astudillo, P. (s.f). Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? Departamento de Salud Ocupacional Instituto de Salud Pública de Chile. Recuperado de http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA_TECNIC_FACTORES_PSI_COSOCIALES_EN_EL_TRABAJO_032014.pdf

Avila J, Gómez L, & Montiel M (2010), Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. pensamiento psicológico. Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm, Montería, Colombia. Recuperado el 16 de mayo 2018 de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=80115648004>.

Barría J. (2002). Síndrome de burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile. Psiquiatría. Recuperado el 21 de Mayo 2018 de https://www.researchgate.net/profile/Javier_Barría_Munoz/publication/35482345_Sindrome_de_Burnout_en_asistentes_sociales_del_Servicio_Nacional_de_Menores_de_la_Region_Metropolitana/links/546f5a540cf24af340c08724.pdf

Brito, J. (2018) Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. Revista iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo.

Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile. Escuela de Psicología, Universidad de Chile.

Casallas J, Rodríguez A, & Ladino A (2017), REVISIÓN TEÓRICA: EL ESTADO ACTUAL DE LAS INVESTIGACIONES SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LATINOAMÉRICA

DE HABLA HISPANA, ENTRE LOS AÑOS 2010 AL 2017. Tesis de pregrado de Psicología, Corporación universitaria minuto de Dios.

Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. Revista de la escuela de psicología, facultad de la escuela de filosofía y educación. Vol 22, (53 – 82).

Centro de estudios MINEDUC, (s.f), Unidad de Estadísticas, Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto, Ministerio de Educación.

Colegio de Psicólogos de Chile. (1999). Código de Ética profesional. Recuperado de <http://colegiopsicologos.cl/wp-content/uploads/2014/10/CODIGO-DE-ETICA-PROFESIONAL-VIGENTE.pdf>

Comunidad mujer, (2010). Hacia una cultura de igualdad propuestas de participación laboral y política para el futuro gobierno. Santiago de Chile. Recuperado el 31 de agosto de 2018 de <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2010/12/Hacia-una-cultura-de-igualdad.pdf>

Caro, F. García, M. Bezunartea O. (2014). La metodología mixta de investigación aplicada a la perspectiva de género en la prensa escrita. Palabra Clave, 17 (3), 828-853

Diaz, F. Lopez, A. Varela, M. (2010) Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Revista Universitas Psychologica. V. 11. (1). 217-227

Fernández, F. (2002). El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación. Revista de Ciencias Sociales, vol. II, númº96. (p 35-53). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/153/15309604.pdf>

Gantiva, C, Jaimes, S, Villa, M, (2010). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. Psicología desde el caribe. Nº26. (p. 34-50).

Galvan, M, Aldrete, M, Preciado, L, Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. Revista de Educación y Desarrollo. (5-11). Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Galvan.pdf

Gil-Monte, P. Peiró, J (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de psicología. Vol.nº15, (p.262-263). Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Hueso A & Cascant M (2012). Metodología y Técnica Cuantitativas de Investigación. CUADERNOS DOCENTES EN PROCESOS DE

DESARROLLO N°1. Univesidad Politecnica de Valencia: España.

Recuperado en

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4600/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ine, (2009). ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres?. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas. Chile. Recuperado el 31 de agosto de 2018 de http://historico.ine.cl/enut/files/enfoque_eut_pag.pdf

Jiménez, A. Jara, M. Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional.

Marengo & Avila (2016), Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. Psychologia. Avances de la disciplina. Bogotá, colombia.

Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

Recuperado en

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>.

Mesa A & Gómez A. (2015). Salud mental, función docente y mentalización en la educación preescolar. Revista Cuadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional. Vol. 19 (1). 117-125

Ministerio de Educación (s.f). Más salas cunas y jardines infantiles para Chile. Programa de Aumento de Cobertura 2014-2018

Ministerio de Educación, (s.f), Trayectorias, Avances Y Desafíos de la Educación Parvularia en Chile. Análisis y balance de la política pública 2014-2018

Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Recuperado el 15 de Mayo 2018 de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de Salud. (2013). Protocolo de vigilancia de riesgo psicosociales en el trabajo.

Morales, S. e Hidalgo, L (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica, 32(1), 119-124. Obtenido el 20 de Mayo de 2018 Desde, http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

Olivares V, Mena L, Macía F & Jelvéz C (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. Universitas Psychologica: Colombia.

Reinoso, G. (2013) Incidencia del Síndrome de Burnout en el rol del docente, de las maestras parvularias, que laboran en la unidad territorial educativa (UTE) N°3 del cantón Saraguro, provincia de Loja periodo lectivo 2012-2013. Lineamiento alternativo.” (Tesis de magister) Universidad nacional de Loja. Ecuador.

Rivera, L (2013) El sentido de la labor educativa para las Asistentes de Párvulo: Una reconstrucción del sentido mediante el enfoque biográfico-narrativo, a través, del relato de dos asistentes de la educación parvularia. (Tesis de pregrado) Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131099/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Solanes A, Martín del Río B, Rodríguez de Limia K, Benavides G, Martínez F, (2013). Factores de riesgo psicosocial laboral y Burnout en función de la categoría profesional. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4611612>

Superintendencia de Seguridad Social. (2016). Manual del Método de del Cuestionario de SUSESO/ISTAS 21 Versiones completas y breves.

Recuperado de: http://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/Anexo-1_Manual-del-metodo-del-cuestionario-SUSESOISTAS21.pdf

Perez, J & Gardey, A (2009). Definición de Excel. *Definición. De*. Recuperado de <https://definicion.de/excel/>

Pértegas, S. & Pita, S. (2002). Determinación del tamaño muestral para calcular la significación del coeficiente de correlación lineal. *Atención primaria en la Red*. 9 (209-211). Recuperado de https://www.fisterra.com/mbe/investiga/poder_estadistico/poder_estadistico2.pdf

Toro, F. Londoño, M. Posada, A. Jáuregui, M. (2010). MODELO ANALÍTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS LABORALES. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol. 29 (2). 95-137.

Vieco, G & Abello R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*.

Zúñiga, S. Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Coquimbo Chile.

12. ANEXOS

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO

INSTRUMENTO: LISTA DE COTEJO

TÉCNICA DE APLICACIÓN: ACOMPAÑAMIENTO EN AULA

FUENTE INFORMANTE: PRÁCTICA DOCENTE EN AULA

Estimado Sr. Gonzalo Reyes

*El siguiente instrumento, que corresponde a una Lista de Cotejo, se aplicará en la investigación “**Factores psicosociales de riesgo y protectores que influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulo de la Región Metropolitana**”*

Su objetivo general Identificar y comprender cuales son los factores de riesgo psicosocial y factores protectores para el desarrollo del Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulo de instituciones públicas y privadas de la Región Metropolitana.

Los objetivos específicos son:

- ✓ Reconocer los niveles de Burnout a través de cuestionario Maslach Burnout Inventory en Técnicos en Párvulo de la Región Metropolitana
- ✓ Identificar cuáles son los principales factores de riesgo a través del Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21, que existe en las Técnicos en Párvulo de la Región Metropolitana
- ✓ Identificar e interpretar las percepciones que tienen las Técnicos en Párvulo respecto a los factores protectores en su lugar de trabajo
- ✓ Establecer si existen diferencias en los factores protectores y riesgo entre Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI y privados de la Región Metropolitana

Por su formación y experiencia profesional agradeceré que revise el instrumento que se le ha entregado y registre sus observaciones para mejorar el instrumento y hacerlo más comprensible. Muchas gracias por su colaboración.

Por favor, revise el instrumento que se le proporcionó y en la pauta valore la calidad de cada ítem.

Muchas gracias por su colaboración.

DATOS GENERALES

- Nombre completo del Experto Informante: Gonzalo Reyes
- Título/s profesional: psicólogo
- Grado/s Académico/s: magister en Antropología
- Institución donde trabaja: UCSH
- Cargo que ocupa: Académico
- Años de experiencia profesional: 22
- Años en el Cargo que ocupa: 12
- Fono:
- Correo electrónico greyes@ucsh.cl

x	Criterios de validación Marque donde corresponda						Observaciones Sugerencias de mejora
	Relación con el objetivo de estudio		Texto comprensible		Coherencia interna		
	Si	No	Sí	No	Si	No	
a) Datos personales: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre: • Edad: • Estado civil: • Hijos (edades): • Profesión: • Cargo: • Ciudad de origen: • Resumen de su actividad laboral: 	x		x		x		
b) Datos laborales: ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo su profesión?	x		x		x		
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta organización?	x		x		x		
Anteriormente ¿ha trabajado en otros jardines infantiles o sala cuna?	x		x		x		
¿Cómo considera la infraestructura del establecimiento?	x			x	x		Reformular: ¿Respuesta abierta o hay categorías para elegir?
	x		x		x		

¿Qué beneficios reciben ustedes como trabajadoras de esta institución? (aguinaldos, vacaciones, convenios, etc.)							
¿Qué sanciones recibe usted como trabajadora cuando comete una falta?	x		x		x		
¿Considera que las condiciones de infraestructura o recursos materiales son suficiente?	x			x	x		¿Para qué? especificar
¿Cuáles cree usted que son las capacidades que posee para ejercer su profesión?	x		x		x		
¿Qué dificultades vive a diario en su trabajo?	x		x		x		
¿Sientes que tu trabajo es importante? ¿por qué?	x		x		x		
¿Cómo describirías tu relación entre compañeras?	x		x		x		...De trabajo
¿Cómo es la relación que tienes con tus jefes? (directora, educadoras, etc.)	x		x		x		
¿De qué manera tu jefe/a reconocen tu trabajo en el jardín? (Recompensas monetarias, días libres, palabras alentadoras, etc.)	x		x		x		

¿Tienes autonomía para algunas labores que realizas aquí?	x		x		x		¿Cuáles?
c) Impacto emocional ¿Cómo describirías tu estado emocional durante tu jornada de trabajo?	x		x		x		
¿Puedes expresar tus emociones libremente durante el día?	x			x	x		Día o jornada laboral
¿Se toman en cuenta tus recomendaciones u opiniones en el jardín?	x		x		x		
¿Has llorado a escondidas en tu jornada de trabajo?	x		x		x		
¿Ha observado situaciones en donde los niños han sido vulnerados en sus hogares? ¿cómo te sientes al respecto?	x		x		x		Son dos preguntas. Separar
¿Sientes que en este último tiempo haz abandonado algunas actividades familiares, sociales o recreativas?	x		x		x		

¿Sientes que tu familia y amigos contribuyen a mejorar su estado de ánimo?	x		x		x		
¿Siente que posee herramientas para afrontar situaciones de desánimo?	x		x		x		
c) Autocuidado	x		x		x		
¿Usted cuenta con redes de apoyo en su vida personal con los que puede contar (amigos, familia, compañeras, etc.)							
¿Quién se encarga de hacer las labores del hogar en su casa?	x		x		x		
Si Ud. no realiza las labores del hogar ¿quedan sin realizarse?	x		x		x		
¿Ud. se ha enfermado o accidentado en alguna ocasión a causa de su trabajo?	x		x		x		
¿Ud. ha recibido violencia (física o psicológica) por parte de su entorno laboral? (apoderados, compañera, jefes, etc.)	x		x		x		
Existen grupos de apoyos para la salud física y mental en su jardín (¿psicólogos, enfermeros, asistentes sociales?)	x		x		x		

Nombre y firma de Juicio de Experto: Gonzalo Reyes Vidal

CUESTIONARIO MBI

Edad	
-------------	--

Sexo	M	F
-------------	----------	----------

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo	
2. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo	
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada	
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo	
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	

10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13. Me siento frustrada en mi trabajo	
14. Creo que trabajo demasiado	
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	
16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	
18. Me siento motivada después de trabajar en contacto con alumnos/as	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20. Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	

Muchas Gracias



Razón Social: _____
 Sucursal o UA: _____ Fecha: _____

Id de Cuestionario

Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 (versión breve)

Por favor siga estas instrucciones antes de contestar:

- Responda TODAS las preguntas, sin omisión
- Marque solo UNA alternativa por pregunta, con una x
- Los campos de la parte superior deben ser escritos solo por el digitador.

		a) Siempre	b) La mayoría de las veces	c) Algunas veces	d) Solo unas pocas veces	e) Nunca
Exigencias Psicológicas	P01. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	A	B	C	D	E
	P02. En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	A	B	C	D	E
	P03. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	A	B	C	D	E
	P04. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	A	B	C	D	E
	P05. ¿Su trabajo requiere atención constante?	A	B	C	D	E
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	P06. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	A	B	C	D	E
	P07. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)?	A	B	C	D	E
	P08. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	A	B	C	D	E
	P09. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	A	B	C	D	E
	P10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	A	B	C	D	E
Apoyo Social y Calidad del Liberazgo	P11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	A	B	C	D	E
	P12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	A	B	C	D	E
	P13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	A	B	C	D	E
	P14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	A	B	C	D	E
	P15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	A	B	C	D	E
Compensaciones	P16. ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	A	B	C	D	E
	P17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	A	B	C	D	E
	P18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	A	B	C	D	E
Doble Presencia	P19. Si se ausenta un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	A	B	C	D	E
	P20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	A	B	C	D	E

¡Muchas Gracias!

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Información general

Estimada.

Somos Yasmin Carrión, Macarena Matus, Nicole Medina y Alejandra Reyes, estudiantes de la Universidad Católica Silva Henríquez, y nos encontramos realizando nuestra Tesis de grado, para optar a la licencia de Psicología. Estamos haciendo una investigación, la cual lleva como título *“Factores psicosociales de riesgo y protectores que influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulo de la Región Metropolitana”*.

El propósito de nuestro estudio, es identificar las causas, psicosociales del Síndrome de Burnout en profesionales como usted, o sea, Técnicos en Párvulos. El Síndrome de Burnout, es una enfermedad laboral que se presenta en contextos únicamente de trabajos, especialmente en los que tienen relación con la prestación de servicios a personas. Este tiene gran prevalencia en profesionales de la educación, es por esto que hemos decidido, indagar sobre esta enfermedad laboral en su profesión.

El presente documento, tiene como fin ayudarle a tomar la decisión sobre su participación en esta investigación, la cual es completamente voluntaria.

Si decide participar, se le solicitará responder 2 cuestionarios de auto aplicación:

Maslach Burnout Inventory: Consta de 22 preguntas, que deben ser contestadas de acuerdo a la escala indicada.

SUSESO/ISTAS 21: Consta de 20 preguntas que deben ser contestadas de acuerdo a la escala indicada.

En una segunda etapa, Ud. Podría ser invitada a participar en una entrevista semi estructurada, la cual será grabada en audio, a fin de poder capturar de mejor manera sus respuestas y facilitar su posterior transcripción. Cabe considerar que sus respuestas serán de carácter estrictamente confidencial

La primera etapa, correspondiente a la aplicación de ambos cuestionarios, tendrá una duración aproximada de 1 hora y se realizará se realizará en un día acordado por ambas partes.

En la segunda etapa, correspondiente a las entrevistas, se agendará una reunión individual, de acuerdo a la disponibilidad de la entrevistada. La cual tendrá una duración de 1 hora aproximadamente.

El riesgo de exposición personal al participar en esta investigación, es relativamente bajo, dado que no se abordarán temas profundos o muy íntimos, si no que serán únicamente sobre temáticas laborales, de existir algún desborde emocional, en alguna pregunta de la entrevista o cuestionario, se dará por finalizada la intervención y se otorgará un espacio de tranquilidad para las afectadas.

Esta investigación, es totalmente confidencial, los datos aquí entregados serán usados únicamente con fines académicos, y no se divulgarán a ninguna otra persona. Los nombres tanto de la institución como de las participantes serán anónimos para asegurar su protección.

Su colaboración es de gran importancia, ya que sus opiniones y percepciones respecto del tema, constituirían un aporte significativo al estudio y desarrollo de avances en términos de salud mental de las trabajadoras del área de educación inicial.

La participación a esta investigación no será remunerada con ningún tipo de compensación, con esto nos referimos a dinero, alimentación, costos de traslado, dado a que esta intervención será durante las horas de trabajo, por lo que su realización será dentro del establecimiento. Así como no tendrá ningún costo monetario de su parte.

Ante cualquier duda sobre la confidencialidad o sobre la investigación puede comunicarse con la profesora a cargo de la investigación, Karina Cortez a través de su correo electrónico pscortezgodoy@gmail.com

Consentimiento informado

Yo..... Rut....., Técnico en Párvulo del establecimiento..... Al día..... de..... De 2018. Acepto participar de manera voluntaria en la investigación “Factores psicosociales de riesgo y protectores que influyen en el Síndrome de Burnout en Técnicos en Párvulo de la Región Metropolitana”. Para la recolección y posterior análisis de datos de la mencionada investigación.

Confirmando y acepto, de forma completamente voluntaria, las condiciones que esta conlleva, las cuales anteriormente se me fueron entregadas por escrito y que leí detalladamente.

Me comprometo a responder los cuestionarios y entrevista (si es que fuera seleccionada para esta) de la forma más honesta posible. Así como también, autorizo que la entrevista sea grabada en audio por las investigadoras

Autorizo que los datos obtenidos con mi participación sean utilizados en el proceso investigativo.

Nombre y firma participante

Yasmin Carrión.

Macarena Matus.

Nicole Medina.

Alejandra Reyes.

PAUTA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

a) Datos personales:

- Nombre:
- Edad:
- Estado civil:
- Hijos (edades):
- Profesión:
- Cargo:
- Ciudad de origen:
- Resumen de su actividad laboral:

b) Datos laborales:

1. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo su profesión?
2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta organización?
3. Anteriormente ¿ha trabajado en otros jardines infantiles o sala cuna?

4. ¿Cómo considera la infraestructura del establecimiento? (Salas adecuadas, espacios amplios, etc.)
5. ¿Qué beneficios reciben ustedes como trabajadoras de esta institución? (aguinaldos, vacaciones, convenios, etc.)
6. ¿Qué sanciones reciben usted como trabajadora cuando comete una falta?
7. ¿Cuáles cree usted que son las capacidades que posee para ejercer su profesión?
8. ¿Qué dificultades vive a diario en su trabajo?
9. ¿Sientes que tu trabajo es importante? ¿Por qué?
10. ¿Cómo describirías tu relación entre compañeras de trabajo?
11. ¿Cómo es la relación que tienes con tus jefes? (directora, educadoras, etc.)
12. ¿De qué manera tu jefe/a reconocen tu trabajo en el jardín? (Recompensas monetarias, días libres, palabras alentadoras, etc.)
13. ¿Tienes autonomía para algunas labores que realizas aquí? ¿Cuáles?

c) Impacto emocional

14. ¿Cómo describirías tu estado emocional durante tu jornada de trabajo?
15. ¿Puedes expresar tus emociones libremente durante el día?
16. ¿Se toman en cuenta tus recomendaciones u opiniones en el jardín?
17. ¿Has llorado a escondidas en tu jornada de trabajo?
18. Si has presenciado situaciones de vulnerabilidad en niños o niñas ¿Cómo te has sentido al respecto?

19. ¿Sientes que en este último tiempo haz abandonado algunas actividades familiares, sociales o recreativas?

20. ¿Sientes que tu familia y amigos contribuyen a mejorar su estado de ánimo?

22. ¿Siente que posee herramientas para afrontar situaciones de desánimo?

c) Autocuidado

21. ¿Usted cuenta con redes de apoyo en su vida personal con los que puede contar?

(amigos, familia, compañeras, etc.)

22. ¿Quién se encarga de hacer las labores del hogar en su casa?

23. Si Ud. no realiza las labores del hogar ¿quedan sin realizarse?

24. ¿Ud. se ha enfermado o accidentado en alguna ocasión a causa de su trabajo?

25. ¿Ud. ha recibido violencia (física o psicológica) por parte de su entorno laboral?

(apoderados, compañera, jefes, etc.)

26. Existen grupos de apoyos para la salud física y mental en su jardín (¿psicólogos, enfermeros, asistentes sociales?)

TABLA CORRELACIONES PEARSON

	P_4_MBI	P_5_MBI	P_6_MBI	P_7_MBI	P_8_MBI	P_10_MBI	P_11_MBI	P_13_MBI	P_14_MBI	P_15_MBI	P_17_MBI	P_18_MBI	P_20_MBI	P_22_MBI
P_1_LISTAS Correlación de Pearson	,347	0,064	-0,069	-0,149	0,150	,387	0,282	0,163	0,153	-0,024	-,436**	-0,212	0,096	0,176
sig. (bilateral)	0,028	0,696	0,673	0,357	0,356	0,014	0,078	0,316	0,347	0,883	0,005	0,189	0,556	0,278
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_2_LISTAS Correlación de Pearson	-,138	,328*	-0,083	0,065	,422**	0,179	0,044	0,021	-0,116	,364*	-,009	-,406**	,484**	0,200
sig. (bilateral)	0,395	0,039	0,610	0,692	0,007	0,269	0,790	0,896	0,476	0,021	0,956	0,009	0,002	0,215
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_4_LISTAS Correlación de Pearson	-0,306	-0,123	0,006	-0,070	,344*	0,246	-0,087	0,170	-0,139	0,081	-0,151	-0,241	0,259	-0,138
sig. (bilateral)	0,055	0,451	0,969	0,666	0,030	0,126	0,592	0,294	0,393	0,619	0,352	0,134	0,107	0,394
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_5_LISTAS Correlación de Pearson	0,171	-0,150	-0,114	0,111	-0,274	-0,214	-0,244	0,068	-0,127	-0,042	,372	,443**	-0,109	0,080
sig. (bilateral)	0,291	0,356	0,483	0,496	0,087	0,185	0,129	0,676	0,437	0,797	0,018	0,004	0,503	0,622
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_7_LISTAS Correlación de Pearson	-0,163	-0,180	-0,113	-0,100	-0,145	-0,068	-0,037	-0,084	-0,033	-0,223	-0,233	0,064	-0,298	-,403**
sig. (bilateral)	0,316	0,265	0,487	0,540	0,373	0,675	0,821	0,606	0,841	0,167	0,148	0,697	0,061	0,010
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_10_LISTAS Correlación de Pearson	-,352*	-0,070	-0,170	-0,161	0,082	0,153	0,256	-0,004	-0,103	-0,069	-,393*	-0,088	0,068	-0,167
sig. (bilateral)	0,026	0,669	0,295	0,321	0,617	0,345	0,111	0,980	0,528	0,672	0,012	0,591	0,679	0,304
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_11_LISTAS Correlación de Pearson	0,010	0,039	0,027	-,436**	0,072	0,291	0,209	0,098	-0,006	-0,069	-0,274	0,006	-0,047	0,125
sig. (bilateral)	0,949	0,813	0,867	0,005	0,659	0,068	0,196	0,548	0,973	0,672	0,087	0,969	0,772	0,442
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_12_LISTAS Correlación de Pearson	-0,060	0,285	0,183	-0,192	0,112	0,144	-0,037	,327	0,122	0,281	-0,071	-,382*	0,175	0,051
sig. (bilateral)	0,711	0,075	0,258	0,236	0,491	0,377	0,821	0,039	0,454	0,079	0,664	0,015	0,280	0,754
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

CONTINUACIÓN TABLA CORRELACIONES PEARSON

	P_4_MBI	P_5_MBI	P_6_MBI	P_7_MBI	P_8_MBI	P_10_MBI	P_11_MBI	P_13_MBI	P_14_MBI	P_16_MBI	P_17_MBI	P_18_MBI	P_20_MBI	P_22_MBI
P_13_ISTAS	-,380	-0,055	-0,005	-0,117	0,102	0,167752	-0,066	0,194	-0,018	-0,027	-0,19759	-0,310	0,069	-0,182
Correlación de Pearson														
Sig. (bilateral)	0,016	0,736	0,977	0,471	0,530	0,301	0,687	0,231	0,911	0,869	0,222	0,052	0,672	0,262
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_14_ISTAS	-0,277	-0,09487	-0,069	-0,286	0,025181	0,181	-0,028	,345	-0,032	-0,01766	-0,181	0,114553	0,019691	-0,152
Correlación de Pearson														
Sig. (bilateral)	0,083	0,560	0,671	0,073	0,877	0,263	0,866	0,029	0,847	0,914	0,264	0,482	0,904	0,348
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_15_ISTAS	-,324	-0,028	-0,141	-0,178	-0,01089	0,306	-0,075	,349	-0,151	-0,046	-0,176	-0,066	-0,026	-0,148
Correlación de Pearson														
Sig. (bilateral)	0,041	0,862	0,387	0,272	0,947	0,055	0,645	0,028	0,352	0,779	0,277	0,685	0,876	0,361
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_18_ISTAS	-,347	-0,041	0,025	-,337	0,212	,418	,317	,425	-0,089	0,049	-,331	-0,21559	0,082	0,093
Correlación de Pearson														
Sig. (bilateral)	0,028	0,803	0,878	0,033	0,188	0,007	0,047	0,006	0,583	0,763	0,037	0,182	0,614	0,569
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P_20_ISTAS	-0,108	0,276	0,069	0,255	-0,065	0,094	0,030	-0,004	,331	-0,011	0,073	-0,203	0,074	0,164038
Correlación de Pearson														
Sig. (bilateral)	0,506	0,085	0,672	0,112	0,691	0,565	0,856	0,981	0,037	0,945	0,654	0,208	0,648	0,312
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Nota:

- Para cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), no se muestran preguntas 1,2,3,9,12,15,19, y 21, ya que no existen correlaciones significativas
- Para cuestionario ISTAS 21, para preguntas 3,6,8,9,16, 17 y 19, ya que no existen correlaciones significativas