

marzo 14837

M  
I 586  
2000

# UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

" BIENESTAR PSICOLOGICO Y SATISFACCION LABORAL;  
ESTUDIO DESCRIPTIVO COMPARATIVO EN UNA MUESTRA DE DOCENTES  
DE ENSEÑANZA BASICA MUNICIPALIZADA DE SECTORES  
URBANOS Y RURALES DE LA COMUNA DE QUILLOTA "

TESIS PRESENTADA A LA FACULTAD DE MEDICINA  
PARA OPTAR AL TITULO DE  
PSICOLOGO  
Y AL GRADO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

ESCUELA DE PSICOLOGIA

POR

EMILIO GASTON INOSTROZA OYANADER  
PATRICIO RENAN SEPULVEDA OLIVERO

PROFESORA PATROCINANTE  
BIANCA DAPELO P.

MARZO DE 2000  
VIÑA DEL MAR - CHILE



## RECONOCIMIENTOS

Agradecemos a nuestras familias por el apoyo brindado durante esta etapa de formación profesional, a nuestras parejas y a la desinteresada ayuda en la revisión lingüística de esta investigación de nuestro amigo Mario Inostroza Sepúlveda.

Por último deseamos agradecer al departamento municipal de educación (DEM) de la ciudad de Quillota por permitirnos realizar este estudio y a los profesores que en ella participaron.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>RECONOCIMIENTOS</b>	<b>III</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VII</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VIII</b>
<b>CAPÍTULO 1</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>ANTECEDENTES GENERALES SOBRE EL TEMA DE ESTUDIO</b>	<b>3</b>
Antecedentes de la Educación Básica Chilena	3
Antecedentes de la Profesión Docente en Chile	7
Reforma Educacional y Docencia	10
Desarrollo Profesional de los Docentes	10
Jornada Escolar Completa	12
Docentes y Malestar Psicológico	15
Indicadores del malestar docente	16
Factores de primer orden	16
Factores de segundo orden (Contextuales)	17
Consecuencias del Cambio Social y Estrés Laboral sobre la Salud de los Profesores	20
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>24</b>
Objetivo General	27
Objetivos Específicos	27
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>29</b>
Psicología Social, una Perspectiva del Bienestar Psicológico	29
Modelo de Warr	30
Teoría de Indefensión	33
Enfoque de la Autoeficacia	35
La Salud como Concepto Integral	36
Bienestar Psicológico	37

Situación de Género y Diferencias Psicológicas	43
Características del Desarrollo Adulto	45
Adulterez Temprana	45
Adulterez Media	47
<b>LA SALUD MENTAL EN CHILE</b>	<b>50</b>
Una Perspectiva Histórica	50
Algunos Estudios Chilenos de Epidemiología en Salud Mental	52
Prevalencia en la Población en General	52
Prevalencia en Población Laboral	54
Algunos Estudios de Bienestar Psicológico en la Quinta Región	56
1. Estudio de Bienestar Psicológico en Trabajadoras Temporeras	56
2. Estudio de Bienestar Psicológico en Adultos Mayores Jubilados de la Quinta Región	56
Otros Estudios de Bienestar Psicológico	57
<b>LA SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO</b>	<b>59</b>
Una Perspectiva Histórica	59
El Trabajo y la Satisfacción Laboral	61
El Concepto de Satisfacción Laboral	62
¿Qué es la Satisfacción Laboral?	63
Dimensiones de la Satisfacción Laboral	65
Modelo de Satisfacción e Insatisfacción Laboral: una Aproximación Bifactorial	70
Diferencias de Género y la Satisfacción Laboral	72
Consecuencias Organizacionales de la Satisfacción Laboral	74
Consecuencias Comportamentales de la Insatisfacción	76
Algunas Investigaciones en torno a la Satisfacción Laboral	78
1. Medición de Satisfacción Laboral en la Empresa "Kristal S.A."	78
2. Estudios Descriptivos de algunos Factores de Satisfacción Laboral que Afectan a los Trabajadores Portuarios de Chile	79
3. Estudio Descriptivo de la Satisfacción Laboral a través de un Balance Social Interno en la Bolsa de Corredores de Valores de Valparaíso en noviembre de 1995	79
<b>CAPÍTULO 2</b>	<b>82</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>82</b>
Tipo de Investigación	82
Diseño	82
Población	82
Sujetos	84
Técnicas de Recopilación de Datos	90
General Health Questionnaire	91
Depresión: "Inventario de Depresión de Beck"	92
Escala de Autoestima de Rosenberg	93
Ítem de Satisfacción con la Vida Actual	94
Cuestionario	95
Construcción Escala de Satisfacción Laboral Docente	95
1. Descripción del Instrumento	95
2. Procedimiento Construcción de Instrumento	97
3. Juicio de Expertos	97
4. Criterio de Aprobación de Ítemes	97

5. Comentario de los Expertos	100
6. Análisis Discriminante por Ítemes ("t" de Student)	102
Análisis Discriminante de los Instrumentos para la Muestra en Estudio	104
Cálculo del Error Muestral	104
Análisis de Correlación de los Ítemes Test	106
Análisis de Correlación entre las Variables Dependientes	107
Plan de Trabajo Organización General de la Investigación	108
Procedimiento	109
<b>CAPÍTULO 3</b>	<b>110</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>110</b>
Objetivo Uno	110
Objetivo Dos	124
Objetivo Tres	138
Objetivo Cuatro	152
Objetivo Cinco	166
Objetivo Seis	180
<b>CAPÍTULO 4</b>	<b>194</b>
<b>CONCLUSIONES Y DISCUSIONES</b>	<b>194</b>
<b>LIMITACIONES</b>	<b>201</b>
<b>APORTES Y PROYECCIONES DEL ESTUDIO</b>	<b>201</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>203</b>
<b>ANEXOS</b>	
Primera versión ESALDOC	
Segunda versión ESALDOC	
Versión oficial	
Cuestionarios	

## RESUMEN

Éste es un estudio descriptivo comparativo acerca del bienestar psicológico y el nivel de satisfacción laboral de docentes de enseñanza básica municipalizada de la comuna de Quillota.

Se tomó una muestra de 130 docentes a los cuales se les aplicó el Cuestionario General de Golberg (GHQ), el Inventario de Depresión de Beck (IBD), la Escala de Autoestima de Rosemberg y un ítem de satisfacción con la vida actual.

Para medir el nivel de satisfacción laboral se construyó una Escala de Satisfacción Laboral Docente (ESALDOC-1999) exclusivamente para el estudio.

Los resultados indican que existe un grupo de variables que concurren de manera reiterada tanto a nivel de malestar psicológico como de insatisfacción laboral. Éstas son: desempeño en sectores urbanos, situación laboral a contrata, estar separado, sin pareja, con hijos, haber presentado licencias médicas durante los dos últimos años y tener una baja actividad en el tiempo libre. Estas variables señalan la existencia de grupos de profesores vulnerables a presentar un deterioro en su calidad de vida y en su bienestar en general.

## **ABSTRACT**

This is a comparative descriptive study about psychological welfare and labor satisfaction level of teaching staffs, working with municipalized Primary Education at the commune of Quillota.

130 teachers were chosen and they had to answer the General Questionary of Golberg (GHQ), the Inventory of Depression from Beck (IBD), Self esteem Scale of Rosemberg and one item related to satisfaction according to Actual Life.

In order to measure the labor satisfaction level, a Scale of Teaching Staff Satisfaction Level was created exclusively for this study.

The results show that there is a group of variables that happen frequently at psychological indisposition level and also of labor insatisfaction. These are: working at urban areas, working without a definitive contract, being divorced, without couple, with children, having several sick leaves during the last two years and having low activity during free time. These variables show the existence of teachers vulnerables to present a damage on their quality of life and on their general welfare.

## **CAPÍTULO 1**

### **INTRODUCCIÓN**

Actualmente el proceso de globalización es un fenómeno mundial que afecta a todos los ámbitos de la sociedad, en particular: la salud, la vivienda, el transporte, la tecnología, los medios de comunicación y la educación. Dichos cambios no han escapado a la realidad chilena, que, en el área de la educación, ha sufrido una serie de transformaciones y reformulaciones en torno a la labor docente y la gestión educativa. Es así como se ha producido una importante reflexión en relación con el proceso educativo y al bienestar de los docentes.

En cuanto al bienestar de los docentes, la sociedad en su conjunto concuerda en que se ha tratado de mejorar la situación económica, las condiciones ambientales de trabajo y la salud en general de los docentes que se desempeñan en establecimientos municipalizados. Sin embargo, no ha sido suficiente.

Actualmente, el profesorado percibe la desvalorización de su profesión por parte de las autoridades, de los padres, de los apoderados y de la sociedad. Su minusvalía se refleja, entre otros hechos, en el menoscabo de su imagen. Aún cuando, desde 1990, se ha procurado corregir esta situación, las medidas adoptadas han sido insuficientes.

Por otra parte, persisten problemas históricos como recargas horarias insostenibles que perturban el desempeño del trabajo; agotamiento laboral; enfermedades profesionales no reconocidas por la legislación vigente; el exceso de alumnos y de horas de clases; en ocasiones, el desempeño en tres jornadas diarias, la falta de materiales, la

baja calidad de la supervisión; y la falta de participación, lo que repercute principalmente en su bienestar psicológico y el nivel de satisfacción laboral.

## ANTECEDENTES GENERALES SOBRE EL TEMA DE ESTUDIO

La educación chilena ha experimentado innumerables reformas y cambios a lo largo de su historia; estos requieren ser revisados para llegar a comprender su situación actual. Para esto, se hará un recorrido por lo que ha sido el desarrollo de la educación básica chilena y luego por el de la docencia.

### *Antecedentes de la Educación Básica Chilena*

En la época de la colonia el estado de desarrollo de la enseñanza y de los docentes era muy pobre, ya que casi en forma exclusiva existía sólo para las clases altas y era impartida principalmente en las congregaciones religiosas.

La verdadera preocupación por la enseñanza en Chile se inicia con el establecimiento de la República. Durante el periodo que va desde 1810 a 1830, se elaboró una serie de iniciativas destinadas a fomentar la educación. En esta época se funda el Instituto Nacional destacándose la participación de Camilo Henríquez, Juan Egaña y Manuel de Salas.

En el período de Montt (1851-1861), se amplió la cobertura educativa y se hicieron esfuerzos por modernizar el sistema educativo con técnicas nuevas en educación proveniente principalmente de Europa. En este mismo lapso, se funda la Universidad de Chile, sobre la cual recae la inspección de todos los demás establecimientos educacionales.

En 1860, se crea la primera ley orgánica concerniente al desarrollo de la educación básica o primaria. Esta ley ordenó abrir una escuela de niñas y otra de niños en todos los departamentos de más de dos mil habitantes y una escuela superior en las

capitales provinciales. También señaló que las escuelas públicas serían dotadas por el Estado y subvencionadas por las municipalidades.

La formación de los profesores, para este nivel, estaba a cargo fundamentalmente de las escuelas normales, que se iniciaron con la creación de la Escuela Normal de Preceptores el año 1842.

La ley dictada en 1860 regula la educación hasta 1920, época en la que se dictó una nueva legislación sobre esta materia estableciendo la obligatoriedad de la enseñanza primaria.

En 1965, se aumentó la enseñanza básica en dos años y, mediante una modificación a los planes y programas, se disminuyó el número de disciplinas que lo conformaban y se actualizaron sus contenidos.

En 1970, el sector educacional gastaba 4,2%, lo cual se vio reducido entre 1974 y 1987 al 2,7% (MINEDUC 1992).

En 1981, se traspasa la educación estatal a las municipalidades, lo que significa que el estado paga una cantidad de dinero por la atención de un alumno por cada día que asiste efectivamente a clases, siendo diferente el valor según sea el lugar donde está ubicado el establecimiento y el nivel educacional del alumno. A medida que el alumno cursa niveles más altos, mayor es la cantidad que el estado paga por su atención. Este tipo de administración no dio los resultados esperados, ya que la calidad de la enseñanza no mejoró en las escuelas y liceos bajo su dependencia. En educación básica, se produjo una disminución de la matrícula. En 1982, la matrícula era de 2.092.597 alumnos y, en 1989, de 1.987.758 alumnos, lo cual representa un decrecimiento de un 5%. Además la tasa bruta de escolaridad para niños entre 6 y 13 años era 95,3% en 1982 y 94,0% en 1989. En

1987, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional registra una población de 200.807 niños de 6 a 13 años que no estaban incorporados al sistema escolar, lo cual representa el 10,7% de los niños de ese grupo etáreo. (ODEPLAN, 1987).

Según el Sistema de Medición de Calidad de la Educación (SIMCE) la educación básica presentaba graves problemas de calidad, con bajos rendimientos promedios y disparidades en los resultados obtenidos por estudiantes de establecimientos particulares pagados, subvencionados y municipalizados y también entre los estudiantes de establecimientos urbanos y rurales (MIDEPLAN, 1994).

A inicios de los 90 se pone en marcha el Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación (MECE) buscando el mejoramiento sistemático en amplitud, profundidad y relevancia de los aprendizajes de competencias culturales de base, así como el mejoramiento progresivo de la distribución social de tales aprendizajes, según orientaciones de igualdad de oportunidades y discriminación positiva a favor de los grupos en situación de riesgo educacional (MINEDUC 1998).

El programa se sustenta en el mejoramiento de las condiciones, los procesos y los resultados de la educación básica, realizando acciones como la de entregar textos escolares a todos los alumnos de primero a octavo básico de las escuelas municipalizadas y subvencionadas del país, incluyendo capacitación a los docentes para el uso de los materiales. Se contempla, además, la habilitación de bibliotecas de aula en todos los cursos de enseñanza básica de los establecimientos subvencionados del país y la reparación y construcción de aulas y equipamiento para que las escuelas rurales incompletas puedan ofrecer los grados de educación básica que les faltan. Se han

implementado dos programas de mejoramiento de la calidad focalizado en sectores urbanos y rurales de mayor vulnerabilidad y que son:

a) Programa de las 900 escuelas:

Éste se centra en elevar el aprendizaje en las escuelas básicas realizando acciones hacia los docentes y hacia los alumnos. A fin de cumplir ese objetivo se llevan a cabo talleres de perfeccionamiento docente; se implementan bibliotecas de aula; se entregan materiales didácticos; se fortalece la gestión educativa, y se realizan talleres de aprendizaje (TAP), orientados a dar atención preferencial a alumnos de tercero y cuarto básico que presenten retraso pedagógico.

b) Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación para las Escuelas Rurales Multigrado:

En Chile existen 3.338 escuelas rurales multigrado incompletas donde estudian 96.590 niños y niñas atendidos por uno, dos o tres profesores.

Debido al riesgo pedagógico que corren estas escuelas y con la idea de que las prácticas pedagógicas de las escuelas urbanas no son aplicables al aprendizaje de estos alumnos es que el Ministerio de Educación formula una propuesta pedagógica específica, empezando por capacitar a los 5.121 profesores para así poder producir las innovaciones curriculares: promover en los alumnos el desarrollo de sus estructuras cognitivas, actitudes y destrezas para la acción, generadoras de aprendizajes relativos a la vida agrorural, y posibilitar su progresiva integración con todos los sectores y niveles de la sociedad (MINEDUC, 1998).

Todas las iniciativas antes señaladas buscan mejores oportunidades educativas para los alumnos, siendo los niveles de logro por ellos alcanzados medidos a través del SIMCE.

Los resultados arrojados por el SIMCE en los últimos años muestran un avance en las escuelas que se han incorporado al programa de las 900 escuelas (P-900) ascendiendo el promedio de logro para todas las asignaturas de 60.91 en 1992 a 64.34 en 1996 (MINEDUC, 1998).

Lo anterior permite concluir que en cierta medida se está logrando una mayor equidad en la distribución social de los conocimientos y que el programa implementado es sustentable en el tiempo.

### *Antecedentes de la Profesión Docente en Chile*

A partir de los años 60 la profesión docente con la formación del Sindicato Único de Trabajadores de Educación (SUTE) adquiere mayor identidad laboral. Este sindicato reunía a todos los profesores del país con el propósito de dar a conocer sus aspiraciones sobre todo las que tenían relación con la situación socioeconómica. En esta misma época se le asigna al profesor el rol de "agente de cambio social", lo que acrecienta sus responsabilidades. Otro cambio importante en este mismo periodo de tiempo fue el de darle mayor importancia al aspecto técnico del profesor mediante el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica.

Hacia el año 1973 los docentes provenían del mismo tipo de establecimiento de formación. La mayoría impartía clases en el sector público; las remuneraciones eran bajas, lo cual mejoraría con el sindicalismo, sobre todo en lo referente a derechos y garantías en torno a la estabilidad laboral, previsión, condiciones de trabajo, etc.

Con el establecimiento de la Junta Militar se erradica, del cuerpo docente y de la educación en general, cualquier manifestación política. Paralelo a esto se establece una estrategia de reconocimiento de la labor del profesor en la educación a través de la ley N° 678, de 1974, con lo que se buscaba mejorar las remuneraciones y poder incentivar a los jóvenes a optar por ingresar a esta especialidad (Nuñez, 1982; en Rajcevic, 1998)

En definitiva la ley de la carrera docente antes señalada no fue percibida por el sector como un aporte a la dignificación del magisterio, sino como un proceso de jerarquización incongruente con el discurso oficial (Rajcevic, 1998).

A partir del año 1973 disminuyeron los salarios y el gasto público en general. En la década de los 80 la situación para los profesores no mejora, sólo perciben ingresos de acuerdo a los reajustes correspondientes al alza del índice de precios del consumidor (Rajcevic, 1998).

En el año 1981, se traspa la educación estatal a las municipalidades cancelando de esta manera la carrera docente, debido a que los profesores son obligados a dejar el régimen de funcionarios públicos para pasar al de trabajadores del sector privado, que es la modalidad bajo la cual los contrata la municipalidad. No obstante esto, los profesores no se transforman en funcionarios municipales, pues se les aplican las condiciones del Código del Trabajo, siendo sus sueldos, salarios y regímenes previsionales regidos por las normas del sector privado (Nuñez, 1982; en Rajcevic, 1998).

Lo anterior acarrea serias consecuencias siendo la principal que los profesores pierden lo que se denominaba propiedad de cargo (dejan de pertenecer al sector público), que consistía en que, una vez obtenido el cargo, los despidos sólo se podían hacer por sumario (Cordova, Correa y Magnan, 1998).

Actualmente los contratos son temporales, pudiendo el empleador finiquitar un contrato unilateralmente, lo que genera una gran inestabilidad laboral en el sector docente.

En cuanto a la formación docente, desde 1981 comienzan a aumentar los centros académicos que imparten la carrera de pedagogía, generándose la competitividad entre dichas instituciones. "Las universidades dejan de ser las exclusivas en ofrecer la carrera y ello perjudica el nivel de formación que reciben los docentes, ya que estas nuevas instituciones (universidades privadas e institutos técnicos) no cuentan con los requisitos de admisión y el prestigio tradicional que a las universidades se les atribuye" (Cordova, Correa y Magnan, 1998).

El hecho de que las carreras pedagógicas no sean exclusivas de la universidades lleva implícito un desconocimiento de la importancia de la función docente, definiendo a ésta solamente como un técnico instructor en vez de un profesional de nivel superior (Nuñez, 1982; en Rajcevic, 1998).

A partir de la década del 90 y con la creación del estatuto docente, se fijó una remuneración básica mínima nacional lo que favoreció a una gran cantidad de docentes, también se logró reconstruir la función docente, estableciéndose normas comunes sobre formación, perfeccionamiento y participación (MINEDUC, 1998).

Los salarios de los profesores, antes del estatuto docente se expresaban en un valor hora de \$2.069 para educación básica, lo que arrojaba remuneraciones mensuales promedio de \$62.070(MINEDUC, 1998).

Posteriormente a la dictación del estatuto docente se han implementado acuerdos que significan mejoramientos de las remuneraciones reales de los profesores. Entre 1990

y 1995 la renta promedio se incrementó sobre un 70% en términos reales (MINEDUC, 1998).

### *Reforma Educacional y Docencia*

A partir de 1990 se comienzan los programas de mejoramiento de la educación preescolar, básica y media; se elabora e implementa el Estatuto Docente, y se eleva el gasto en educación. Desde 1996, a todos estos cambios y dada su multidimensionalidad y complejidad, se le da el nombre de Reforma Educacional.

La idea que existe tras esta reforma es que los sistemas educativos deben adecuarse a las cambiantes condiciones de la sociedad, es decir, se debe crear un sistema educativo abierto a la sociedad (MINEDUC, 1998).

Entre los cuatro ámbitos en que la reforma educacional pretende intervenir existen dos que tienen directa relación con la búsqueda de un mayor bienestar para el docente en la ejecución de su labor que son el desarrollo profesional y la jornada escolar completa.

#### *1. Desarrollo Profesional de los Docentes*

En cifras, el número efectivo de docentes que trabajan en el sistema escolar, nivel educación básica, alcanza a 78.813, de los cuales el 72.3% lo conforman mujeres y un 27,7% hombres (MINEDUC, 1998).

La reforma puesta en marcha considera al profesor como un actor clave en el sustento de los cambios, pues, de la calidad de los docentes, dependerá la calidad de la educación. Con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y de formación de los profesores el MINEDUC está impulsando un Programa de Desarrollo Profesional de los Docentes. Este programa es integral e incluye iniciativas en los siguientes campos:

a) Formación Inicial: En esta instancia se identifican las áreas problema, tales como: las formas de enseñanza inadecuada, fragmentación de contenidos y su desconexión con los requerimientos pedagógicos de su enseñanza, insuficiencia de equipamiento adecuado para una enseñanza moderna, etc.

Para dar solución a esta gama de problemas se desarrollan programas de renovación en la formación inicial de los profesores suscribiendo convenios con universidades públicas y privadas formadoras de profesores.

b) Perfeccionamiento Fundamental: Debido a que el profesor es el actor principal en el proceso de reforma es que su perfeccionamiento ha resultado ser un elemento fundamental para el éxito de ésta. Existen dos instancias para llevar a cabo dicha perfección. La primera es la que realiza en forma permanente el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP), la segunda es la que se imparte a través de programas de mejoramiento que buscan perfeccionar a los profesores en las disciplinas que imparten actualizando sus conocimientos y permitiéndoles transferirlos al aula.

c) Becas para pasantías, postítulos y postgrados en el exterior: Este programa se inicia en 1996 con el objeto de ofrecer a los profesores la oportunidad de conocer experiencias profesionales de otros países, reflexionar sobre ellas, facilitar el proceso de cambio del sistema y reforzar en el profesional su rol de innovador.

Desde 1997, se abren nuevas ofertas para profesores en servicio activo que quieran realizar diplomados, postítulos y postgrados, con lo que se busca ampliar las posibilidades de perfeccionamiento de alto nivel ( MINEDUC, 1998).

d) Mejoramiento de las condiciones de trabajo y remuneraciones docentes: Para mejorar las pobres condiciones en que se desempeñaba el docente al término del Gobierno Militar es que los gobiernos de la Concertación han desarrollado políticas destinadas a acabar paulatinamente con dicha situación.

En primer lugar, el Estatuto (ley N° 19.070, de 1991), además de permitir reconstruir la profesión al establecer normas comunes para todo el profesorado en lo referente a formación, perfeccionamiento, participación y desarrollo de la autonomía y responsabilidad profesional, fijó una remuneración básica mínima nacional que significó el incremento salarial de muchos profesores en situación desmejorada.

Para 1998 el ingreso por hora quedó fijado en \$4.495 para enseñanza básica y el ingreso mínimo en \$309.907 por jornada de 44 horas (MINEDUC, 1998).

Para incentivar el desempeño docente se ha comenzado a asociar las remuneraciones con el rendimiento y la excelencia profesional, lo cual ha llevado a adoptar un esquema de pago al mérito de acuerdo a calificaciones a efectuarse a los docentes cada dos años.

## ***2. Jornada Escolar Completa***

El cambio en este ámbito significará un aumento en las cargas horarias para cada curso a partir de tercero básico hasta cuarto medio (escuelas rurales con cursos combinados podrán incorporarse desde primero básico) y la creación de 600 mil nuevas horas de trabajo docente. La forma en que será cubierta esta demanda corresponderá al aumento de las horas de contrato para la mayoría de los profesores de enseñanza básica y media incrementándolas entre un rango de 7 y hasta 13 horas semanales, lo que aumenta las 31 horas promedio que hoy tienen los profesores. Esto implicará un incremento en los

ingresos del docente que fluctúan entre un 20 y un 42% de sus actuales rentas. Con esto se busca terminar con los llamados "profesores taxis", quienes para completar su horario deben desplazarse de un colegio a otro con toda la carga negativa que esto implica. También con esto se busca que el profesor permanezca la mayor cantidad de tiempo posible en el establecimiento educacional con la idea de que esto favorecerá una relación más fluida entre alumnos y profesores (MINEDUC, 1998).

Por último, con la concentración de los profesores en un solo establecimiento y en uno o más grupos curso, reducen el total de alumnos atendidos, lo que disminuye la carga de trabajo administrativo como la confección de informes, libretas, corrección de pruebas, reducción de las reuniones de apoderados y consejos de profesores, y les asegura un mayor tiempo para llevar a cabo actividades técnico pedagógicas en equipo, tales como perfeccionamiento, talleres, generación y evaluación de proyectos curriculares y de mejoramiento educativo. Todo lo anterior además de favorecer un trabajo más profesional busca proteger la salud mental del docente (MINEDUC, 1998).

Si bien todas las medidas ya señaladas son necesarias para conseguir la equidad y el mejoramiento de la educación, es evidente que buscan sobre todo una formación más integral solo en los alumnos como queda estipulado en el artículo 2 de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) promulgada en 1990 la cual destaca: "La educación es el proceso permanente que abarca todas las etapas de la vida de las personas buscando alcanzar el desarrollo moral, intelectual, espiritual y físico mediante la transmisión y cultivo de valores, conocimientos y destrezas enmarcadas en nuestra identidad nacional, capacitándolos para convivir y participar en forma responsable y activa en la comunidad." (Cordova, Correa y Magnan, en 1998).

En este artículo, según Saffie (1992, en Cordova, Correa, Magnan, 1998) quedan claras las directrices en relación a que se espera lograr de los alumnos pero sin contemplar mayormente la situación del profesor quien es el mediador o facilitador del cambio y quien a partir de si mismo refleja sus propios sentimientos y de allí es capaz de desarrollar potencialidades similares en sus alumnos. De este modo por ejemplo los docentes con alta autoestima es más probable que formen alumnos con confianza en sí mismos ocurriendo lo contrario a aquellos profesores con baja autoestima.

Por otro lado en esta misma reforma se busca fortalecer en los alumnos los procesos de crecimiento y autoafirmación personal, favorecer su equilibrio emocional y estimular el interés por la educación apreciándose nuevamente la ausencia de interés en desarrollar estas mismas cualidades en los profesores.

En esta misma dirección, Gysling (1992; Córdoba, Correa y Magnan, 1998) plantea que para mejorar la calidad de la educación se debe poner especial atención en el profesor ya que la situación laboral en que se desenvuelve aun no es la óptima y que aunque no existen estudios serios que den cuenta de esta problemática es de conocimiento público las malas remuneraciones y la falta de estabilidad laboral en la que se desempeña. Si bien en los últimos años se han concretado acuerdos entre el gremio y el gobierno aun no existe conformidad total por parte de los docentes lo que quedo de manifiesto en las movilizaciones llevadas a cabo por estos el año 1998.

### *Docentes y Malestar Psicológico*

La expresión "malestar docente" está siendo muy utilizada en la bibliografía actual para referirse a los "permanentes efectos de carácter negativo que afectan a la personalidad del docente como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en la que ejerce la docencia" (Esteve y colab., 1995).

Esta situación de malestar docente no es exclusivo de algunas naciones, sino que está siendo reconocido a nivel internacional, involucrando también al profesorado de nuestro país.

"Esta situación comenzó a hacerse manifiesto a principios de la década de los ochenta en los países europeos más desarrollado, tales como Suecia y Francia, donde se habla de una crisis general de los sistemas educativos" (Esteve y colab. 1995).

El malestar docente se genera debido al cambio acelerado del contexto social en el cual se desempeña la labor docente y los cambios que éstos significan. El sistema escolar no dispone de una capacidad de reacción rápida para atender las nuevas demandas sociales y cuando lo hace es con tanta lentitud que para entonces, las demandas sociales ya son otras. "Los profesores se encuentran, por tanto, ante el desconcierto y las demandas cambiantes y la continua crítica social por no llegar a atender esas nuevas exigencias" (Esteve y colab.; en Rajcevic, 1998). De esta forma el desconcierto de los docentes surge de la paradoja de que la sociedad que las críticas no les ha dado las herramientas que ellos reclaman para cumplir las nuevas responsabilidades.

El concepto de malestar docente pese a pertenecer a la realidad docente española puede perfectamente aplicarse a la realidad chilena dado el análisis histórico que de ella

se ha hecho. A continuación se mencionarán los indicadores más frecuentes del llamado "Malestar Docente", para lo cual es necesario considerar la siguiente aclaración:

### ***Indicadores del malestar docente***

Los diferentes factores que influirían en el malestar docente son sistematizados en Esteve, 1995. Este autor hace una distinción entre factores de primer orden, que son aquellos que afectan directamente la acción del profesor, en su clase, generando tensiones asociadas a sentimientos y emociones negativas; los factores de segundo orden que se refieren a las condiciones ambientales, es decir, al contexto en que trabaja el profesor.

Estos factores al actuar conjuntamente influyen sobre la imagen que el profesor tiene de sí mismo y de su trabajo profesional pudiendo llegar incluso a la depreciación del yo.

### ***Factores de primer orden***

1) Recursos materiales y condiciones de trabajo: la falta de recurso para el desempeño laboral de los docentes es uno de los aspectos que con más frecuencia es señalado por los profesores (Esteve y colab. 1995). Los profesores se quejan de que el sistema educativo promueve sólo iniciativas en lo referente a las reformas metodológicas, sin tener la misma preocupación por dotar al profesorado de los recursos necesarios para llevarla a efectos.

2) Agotamiento y acumulación de exigencias sobre el profesor: los conceptos que se han utilizado, para dar cuenta de las consecuencias que tiene sobre los profesores las difíciles condiciones en que desarrollan su labor son variados destacándose conceptos como malestar docente y burnout (agotamiento) que se relacionan con el concepto de estrés (Bardo, 1979 en Esteve y colab. 1995). Este cuadro se caracterizaría por una serie de

síntomas que incluyen un alto absentismo, falta de compromiso, un anormal deseo de descansar del trabajo, baja autoestima e incapacidad para comprometerse con las actividades de la escuela, etc. Asociado al estrés se ha hablado también de ansiedad, depresiones y neurosis (Esteve, 1984 en Rajcevic, 1998).

Para Blase (1984, en Esteve y colab.1995), el estrés y las repercusiones sociolaborales negativas en los docentes resultarían principalmente de la "discrepancia entre el esfuerzo del profesor y los logros obtenidos con tal esfuerzo.

### *Factores de segundo orden (Contextuales)*

1) Modificación en el rol del profesor y de los agentes tradicionales de socialización: Autores como Goble y Porter en 1980, Hamon y Rotman en 1984, y Mitter en 1985 (Esteve y colab. 1995) señalan que las responsabilidades y exigencias que se le hacen al sistema educativo y a los docentes, en particular, han aumentado, porque actualmente la tarea de éstos no sólo es transmitir conocimientos, sino también organizar trabajos en grupo, cuidar el equilibrio psicológico y afectivo, la integración social, la formación sexual de los alumnos, etc. Pese a que se les exige cada día más, no se ha cambiado la formación que los docentes reciben para satisfacer dichas peticiones.

Esteve y colab. (1995 en Rajcevic, 1998) plantean que las circunstancias actuales han derivado de una modificación del contexto social en el cual se inserta el sistema educativo y que se ha caracterizado por tres aspectos principales:

a) La marcada inhibición educativa por parte de la familia, la que, junto con demandar mayor responsabilidad al profesor, ha disminuido su labor socializadora, quedando en manos del docente la difícil y complicada tarea de transmitir los valores que hasta hace poco eran misión fundamental de la convivencia familiar.

b) El papel tradicionalmente asignado a las instituciones escolares, en lo que respecta a la transmisión de conocimientos, en la actualidad se ha expandido a una serie de agentes de socialización, tales como los medios de comunicación de masas, consumos culturales masivos, etc., que informan paralelamente al sistema educativo y que el docente no siempre integra, de forma armónica, a su labor.

c) El conflicto que surge al momento de definir cuáles son los valores que debe transmitir el profesor y cuáles debe cuestionar por el bien del alumno.

Actualmente los profesores se encuentran con una nueva fuente de malestar al definir qué deben hacer y qué valores defender al ver perdido el antiguo consenso que existía sobre la materia y a la que lo ha sucedido un proceso de socialización en conflicto y fuertemente divergente.

2) Transformaciones y contradicciones de la función docente: el acelerado cambio del contexto social ha acumulado una serie de contradicciones en el sistema de enseñanza. Así, Esteve (1994; en Rajcevic, 1994) señala que mientras, por un lado, se le exige al profesor que sea amigo y compañero de sus alumnos, por otro, se le pide adopte un papel de juez y evaluador del desempeño de los mismos. También se espera que trabaje en el desarrollo personal y autonomía de los educandos, mientras, por otro lado, se le exige incentivar la integración social. "Bajo estas circunstancias y este sistema no es de extrañarse que el profesor se queje de malestar, cansancio y desconcierto" (Esteve 1994; en Rajcevic, 1994)

Otro aspecto importante de tener en cuenta a la hora de explicar las posibles causas del malestar docente es el descenso en la valoración social del profesor. No hace mucho tiempo y sobre todo en las zonas rurales se reconocía en el profesor un estatus

social y cultural elevado; en cambio, hoy no es reconocido. Más bien, se establece de acuerdo al nivel de ingresos. Con ello, la tradicional visión de saber y vocación con que se asociaba la profesión aparece nada más entendida como la incapacidad de un sujeto para buscar una ocupación "mejor" retribuida (Esteve y colab. 1995).

3) La identidad e imagen del profesor: comúnmente en lo que respecta al intento de determinar la imagen que las personas tienen del profesorado y la que proyectan en éste, existen contradicciones entre dos estereotipos disociados: el idílico y el conflictivo. En el primero, el profesor aparece como un consejero y un amigo, centrado en las relaciones interpersonales de los alumnos. En el segundo, aparece como relacionado con situaciones de violencia física en el aula, con despidos, enfrentamientos ideológicos, bajas retribuciones salariales, escasos materiales para ejercer su labor, etc. (Rajcevic, 1998).

Según Esteve (1984; en Rajcevic, 1998) la contradicción de estos dos estereotipos se forman en dos momentos sucesivos en la representación que los profesores hacen de su identidad profesional.

Al inicio de su formación y en los primeros años de ejercicio docente éstos se identificarían con ideales no realizados, los que se esmeran en cumplir. Con el transcurso de los años, el profesor tiene que enfrentar las reales dificultades que le presenta la enseñanza, entrando en crisis la imagen ideal que el mismo tiene de su profesión especialmente entre los primeros 5 y 6 años de ejercicio. Diversos estudios coinciden en resaltar la mayor vulnerabilidad de los docentes novatos ante el malestar docente (Kariacou y Sutcliffe, 1978; Mandra, 1984; Breuse, 1984; Amiel y otros 1986; en Esteve, 1987 y 1995). Esta práctica alejada de sus ideales pedagógicos en el proceso de

formación docente puede, según Abraham (1975;Esteve y colob.1995) llevar a los profesores a diferentes reacciones. Éstas se clasifican de la siguiente manera:

- 1) El predominio de sentimientos contradictorios, sin lograr establecer un esquema de actuación práctica que resuelva el conflicto entre el ideal y la realidad.
- 2) La negación de la realidad, debido a su incapacidad de soportar la ansiedad, lo que implica la utilización de mecanismos de evasión, tales como la inhibición y la rutinización de su práctica.
- 3) El predominio de la ansiedad y las manifestaciones depresivas como producto de la contradicción no resuelta y del autodesprecio y baja autoestima que producen la culpabilización por la incapacidad de llevar a la práctica los ideales pedagógicos asimilados en su proceso de formación.
- 4) La aceptación del conflicto como una realidad objetiva, sin mayor importancia que la de buscar respuestas adecuadas dentro del marco de una conducta integrada.

Para Esteve y colaboradores (1995), la imagen pública del profesor es de máxima importancia para la autorealización de éste en la enseñanza, ya que la labor que ejerce en forma individual no es independiente del contexto social en que la lleva a cabo y muchas veces el sentimiento de desánimo que los afecta es causado más que por las difíciles situaciones reales en el aula, por esos factores contextuales.

### ***Consecuencias del Cambio Social y Estrés Laboral sobre la Salud de los Profesores***

Esteve y colaboradores (1995) formulan que el acelerado cambio social generador del malestar docente tiene repercusiones negativas sobre la personalidad del profesor quien víctima de una constante tensión se ve obligado a poner en acción diversos mecanismos de defensa como esquemas de inhibición y rutina o absentismo laboral, que

le sirven para aliviar la tensión a la que es sometido. Según este mismo autor estos mecanismos de defensa son las repercusiones negativas más frecuentes, incluso más que los problemas reales de salud mental y sus principales consecuencias son las siguientes:

- Insatisfacción ante la contradicción entre la práctica de la enseñanza real y el ideal que los profesores quisieran realizar
- Peticiones de traslado como forma de huir del conflicto
- Desarrollo de esquemas de inhibición para cortar con la implicación personal con el trabajo
- Deseo de abandonar la docencia (realizado o no)
- Absentismo laboral, como mecanismo para cortar la tensión acumulada.
- Agotamiento como consecuencia de la tensión acumulada.
- Estrés
- Ansiedad como rasgo.
- Depreciación del yo. Autoculpabilización ante la incapacidad para tener éxito en la enseñanza.
- Neurosis reactivas.
- Depresiones.
- Ansiedad como rasgo permanente, asociada a diversos diagnósticos de enfermedad mental.

De acuerdo a este mismo autor quien toma los planteamientos de Hembliing y Guilliland (1981) existiría una cierta relación entre la tensión acumulada en el trabajo profesional de la enseñanza y la salud de los docentes " existiendo ciclos de estrés a lo largo del curso escolar" siendo este más patente en los primeros años de ejercicio laboral.

Por último concluye que aunque se hace difícil relacionar el deterioro de la salud de los docentes con las exigencias actuales es públicamente sabido que " los niveles de salud de un colectivo laboral están en relación directa con sus condiciones de trabajo". Esta conclusión se ve avalada por Peiró y Salvador (1993) quienes agrupan las consecuencias negativas del estrés laboral sobre la salud en tres categorías:

1) Diversas enfermedades y patologías: Son las llamadas enfermedades crónicas o de adaptación y son causadas por la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes externos por el estilo de vida del individuo. El subgrupo más importante dentro de este grupo son las enfermedades cardiovasculares en las que se encuentran problemas como la hipertensión, los accidentes cardiovasculares, las jaquecas y las migrañas.

Las úlceras y otras alteraciones gastrointestinales también son consecuencias frecuentes del estrés siendo las más repetidas las úlceras duodenales producidas por situaciones de estrés emocional.

2) Alteraciones en el bienestar y la salud mental: La falta de satisfacción laboral, sobrecarga, estilo de liderazgo, inseguridad laboral y desempleo, infrautilización de las propias capacidades, etc. Han sido los principales factores asociados con este tipo de problemas. Dentro de las alteraciones psicológicas que en este grupo destacan están la ansiedad, la pérdida de autoestima, el aumento de la irritabilidad, disminución de la motivación, depresión y suicidio.

3) Alteraciones conductuales con repercusión en el desempeño/rendimiento: Este grupo se relaciona con la conducta y desempeño en la organización y el estrés provoca una disminución del rendimiento, menor toma de decisiones efectivas, incremento en la accidentalidad, rotación y absentismo. También se incluyen conductas de uso y abuso de

sustancias como el café, el tabaco y la bebida, además de psicofármacos. Parker y Brody (1982; en Esteve y Salvador, 1995) encontraron que el estrés laboral estaba asociado con un mayor consumo de alcohol y problemas de bebida.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los gobiernos de la Concertación han llevado a cabo una serie de políticas sociales con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, lo que no se puede hacer realidad sin antes satisfacer necesidades básicas, como alimentación, vivienda, salud y educación. Se sabe que el desarrollo de los individuos depende, en gran medida, de su contexto económico y también de un empleo calificado que le permita acceder a una mejor calidad de vida no sólo en lo económico, sino también en lo sociocultural. En este sentido, es muy importante el nivel educacional que la persona pueda alcanzar para acrecentar sus posibilidades de encontrar un mejor trabajo que le mejore su nivel de vida y la de su familia, hecho que tiende a optimizar el potencial humano en pos de un mayor crecimiento y desarrollo del país (MIDEPLAN, 1996).

En el proceso de equidad que el Gobierno plantea para la sociedad chilena, el sector educación aparece como una de las áreas prioritarias a desarrollar. Para lograrlo, se plantean los siguientes objetivos: ampliar la cobertura educacional y mejorar la calidad de la educación, impulsando prácticas pedagógicas innovadoras para promover aprendizajes activos y pertinentes a los diferentes contextos socioculturales de los alumnos, otorgando más oportunidades de perfeccionamiento a los docentes y aumentando la inversión en el área con recursos públicos y privados, entre otros.

Los resultados obtenidos han sido la disminución del universo de niños y jóvenes en edad escolar marginados del sistema educativo, el aumento de la cobertura en todos los niveles educativos y un incremento en los puntajes de la prueba SIMCE; ello manteniendo las diferencias, según la dependencia de los establecimientos (MIDEPLAN, 1996).

Si bien todas estas iniciativas revisten gran importancia, resultan insuficientes para mejorar realmente la educación, ya que la preocupación de la autoridad no ha recaído como debiera sobre el recurso humano fundamental para llegar a concretar los objetivos anteriormente señalados: “el docente, quien percibe cómo los acelerados cambios sociales influyen negativamente en su personalidad, produciéndole un gran malestar al momento de ejercer su labor docente” (Esteve y colab. 1995).

Bajo las circunstancias provocadas por los factores de malestar docente señalados anteriormente por Esteve y otros tantos (cambios curriculares, escasez de materiales, deficientes condiciones de trabajo, situación de aislamiento, escasa y baja calidad de supervisión), no es de extrañar que aumente la desmoralización; que disminuyan los jóvenes interesados en esta especialidad, y que los profesores expresen su malestar abandonando la docencia o acrecentando el absentismo laboral como mecanismo para cortar con la tensión acumulada, el estrés, la ansiedad y la depresión.

Todos estos factores se ven confirmados en las conclusiones extraídas del Primer Congreso Nacional de Profesores efectuado el mes de octubre de 1997, en el que se abordaron temáticas referidas a la remuneración, condiciones laborales, salud, jubilación y estatuto docente, planteándose lo siguiente:

“Con relación a las remuneraciones, se estipula que ésta debe asegurar un nivel de vida satisfactorio para el profesor y su familia, y debe permitirle disponer de los recursos necesarios para avanzar y progresar en su desempeño profesional que contribuye a su desarrollo personal. En lo referente a la estabilidad laboral, ponen énfasis en una distribución justa y normada de la carga horaria, de modo que se contemple tiempo efectivo para planificar y evaluar, para la lectura y la planificación pedagógica. En lo

concreto, las horas aulas no deben sobrepasar el 60% del contrato total de trabajo, de manera tal que se reserve el 40% a otras labores pedagógicas. También se debe destacar la exigencia de disminución de educando por aula de modo que la cantidad de alumnos atendido por profesor no exceda los treinta por curso" (Colegio de Profesores de Chile, 1997).

En cuanto a la salud, "se pide que se reactiven los programas de medicina preventiva; que se establezcan requisitos de salud física y mental al servicio, junto con exámenes periódicos para detectar enfermedades adquiridas durante el desempeño profesional, y que los programas de medicina sean subvencionados por los sostenedores del sector municipal y particular a través de convenios diversos".

Por último, con relación al tema de la jubilación, "se establece que ésta sea a los 50 y 55 años de edad o a los 30 y 35 años de servicio para mujeres y hombres, respectivamente, con el 100% de la última renta" (Colegio de Profesores de Chile, 1997).

Todas las peticiones anteriores, de no ser satisfechas pueden influir en el bienestar psicológico y en la satisfacción laboral del docente, razón por lo cual debiera atenderse mejor a ellas, si de verdad se busca mejorar la educación y elevar las oportunidades de los sectores más pobres y marginales de la población.

A partir de estos antecedentes, la presente investigación busca describir el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los docentes rurales y urbanos de enseñanza básica de la comuna de Quillota, intentando responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el bienestar psicológico y la satisfacción laboral que presentan los docentes de educación básica pertenecientes al Departamento de Educación Municipal de la comuna de Quillota?
- ¿Existen diferencias en el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los docentes, asociadas a algunas características personales como: edad, sexo, estado civil, situación de género, etc. Y a algunas variables relacionadas con la organización?

### *Objetivo General*

- 1.- Estudiar y analizar el bienestar psicológico de los profesores de enseñanza básica de sectores rurales y urbanos que pertenecen al Departamento Municipal de Educación de la comuna de Quillota.
- 2.- Estudiar y caracterizar la satisfacción laboral de los docentes de enseñanza básica considerando algunas variables personales y organizacionales.

### *Objetivos Específicos*

1. Caracterizar el nivel de salud mental de los docentes mediante la aplicación del Cuestionario General de Salud de Golberg (GHQ) considerando algunas variables personales como la edad, sexo, estado civil, situación de género, número de personas por hogar, principal sostén económico, años de experiencia laboral, licencias medicas y tiempo libre y algunas variables organizacionales como, situación contractual y la ubicación geográfica del establecimiento.
2. Detectar y analizar el nivel de depresión de los docentes mediante la aplicación del Inventario de Depresión de Beck (IDB) tomando en consideración las variables personales y organizacionales antes señaladas.

3. Establecer el nivel de autoestima de los docentes, a través de la aplicación de la Escala de Rosenberg, considerando algunas variables personales y organizacionales.
4. Identificar el nivel de satisfacción con la vida actual de los docentes, según las variables personales y organizacionales consideradas en esta investigación.
5. Detectar el nivel insatisfacción laboral de los docentes, tomando en consideración algunas variables personales y organizacionales.
6. Describir el nivel de satisfacción laboral considerando las variables personales y organizacionales

## MARCO TEÓRICO

### *Psicología Social, una Perspectiva del Bienestar Psicológico*

A partir de los años setenta y ochenta, la psicología social comienza a investigar en torno a diversos temas, pasando por la política, el desempleo, la educación, la salud y la salud mental, e incorpora conceptos tales como red de apoyo social, ajuste y competencia social, soporte social, grupos de autoayuda y bienestar psicológico. Este último es acuñado por autores como Darío Páez y José Luis Alvaro, entre otros, quienes han efectuado investigaciones en el plano de la salud mental y del impacto de los factores psicosociales, los grupos de autoayuda e integración social, el desempleo y el bienestar psicológico, siendo los estudios acerca del desempleo los que dan origen al concepto de bienestar psicológico.

El desempleo tiene una serie de consecuencias negativas como las malas condiciones de trabajo, la aceptación cada vez mayor de salarios bajos, una menor reivindicación de parte de los trabajadores, etc. Esto incide directamente en el entorno en el cual el trabajador desempeña las actividades ligadas a su rol ocupacional, condicionando su salud física y mental. Se señala que el empleo cumple una función manifiesta como es el proporcionar ingresos económicos y, además, varias funciones latentes, como:

- La constitución de una estructura temporal de las actividades de la vida diaria
- Experiencias de contacto regulares compartidos con personas de fuera de la familia nuclear.
- Unir al individuo con metas y propósitos que trascienden las suyas propias.
- La definición de aspectos del estatus personal y de identidad.

- Permitir a la persona desempeñar una actividad.

Los estudios acerca del bienestar psicológico se han prolongado incorporándose distintos modelos explicativos en torno a dicho concepto. En una primera aproximación se lo define como la balanza entre emociones positivas y negativas. La afectividad negativa se manifiesta por problemas como la depresión que se asocia a un mayor número de conflictos interpersonales y de salud en general. En cambio la afectividad positiva se manifiesta por los buenos sentimientos hacia uno mismo, y hacia el mundo que lo rodea, asociado a un mayor número de contactos sociales, a la extroversión y a la participación en nuevas actividades (Echebarría y Páez, 1983; Warr, 1983).

### ***Modelo de Warr***

Éste es un modelo que hace referencia a los efectos de los ambientes sociales en la salud mental de las personas.

Este autor plantea que la salud mental se estructura a partir de cinco componentes, los cuales son: el bienestar afectivo, la competencia personal, la autonomía, la aspiración y el funcionamiento integrado, y que el déficit en alguna de estas dimensiones afectará su bienestar psicológico. Además, Warr señala que la salud mental también es el resultado de las interacciones entre las características del medio, los procesos a los que dan lugar dichas características y ciertos atributos estables de la personalidad del individuo. Las características del medio determinantes para la salud mental son:

1. Oportunidad para ejercer control sobre el medio. Este control se caracteriza por un sentimiento de competencia personal y por la posibilidad de percibir las consecuencias de la acción. Niveles bajos de control tienen consecuencias negativas para el bienestar psicológico.

2. Oportunidad para la utilización y desarrollo de los conocimientos y capacidades personales. Esto se refiere al ejercicio de respuestas personales ante diferentes demandas del medio y la consecución de metas propias como una forma de control personal.
3. Existencia de objetivos generados en el medio. Se refiere a la estructuración de acciones y de ciertos patrones de conducta orientados a la consecución de metas que demanda el medio.
4. Variedad. Esto quiere decir que si las demandas del medio suponen la realización de actividades rutinarias y repetitivas, el bienestar psicológico de las personas se verá afectado en forma negativa.
5. Claridad ambiental. Este aspecto tiene relación con el manejo de información y anticipación de las consecuencias de las acciones del individuo, así como de la claridad en las demandas y expectativas en el desempeño de determinados roles.
6. Disponibilidad económica. El autor señala que la pobreza es la principal reducción de control personal, afectando negativamente a la salud mental.
7. Seguridad física. Esto se refiere a la calidad de vida personal, familiar y laboral. Las amenazas a la seguridad física inciden también negativamente en la salud mental.
8. Oportunidad para el desarrollo de las relaciones interpersonales. Se indica que una buena red de relaciones interpersonales es beneficiosa para el bienestar psicológico por diferentes motivos: porque disminuye los sentimientos de soledad, provee de apoyo social, hace posible la obtención de información y posibilita un sentimiento de pertenencia grupal que favorece la consecución de metas colectivas.

9. Posición social valorada. La obtención de una posición social tiene efectos positivos en la autoestima y, a su vez, en la salud mental.

A partir de lo anterior, Warr plantea que las características del medio tendrían efectos negativos o positivos sobre el bienestar psicológico dependiendo de la presencia o ausencia de dichas características y de las disminuciones o incrementos de estas. De esta manera si estas características estuvieran presentes excesivamente no provocarían un beneficio añadido sino un deterioro en el bienestar general de los sujetos.

Warr además plantea lo siguiente:

1. El aumento de ciertas características del medio (por ejemplo aumento del dinero) provoca un mayor efecto sobre la salud mental en niveles bajos que en medios. Paralelamente, la capacidad para enfrentarse a condiciones adversas del medio es mayor en niveles medios que en bajos.
2. Pequeñas modificaciones en las condiciones del medio son experimentadas como no problemáticas en los niveles medios. En niveles bajos ligeros cambios en las condiciones del medio son percibidos como una amenaza contra la persona, aumentándose los niveles de atención, percepción discriminada y consecuencias de los cambios producidos.
3. La mayor posibilidad que tiene las personas de niveles bajos de atribuir su negativo estado emocional al medio les llevaría a una mayor capacidad discriminativa entre diferentes medios y a un deterioro en su condición mental.
4. Los altos niveles de salud mental alcanzados por las personas situadas en los niveles medios actúan a su vez como variables mediadoras de la presión ejercida por el medio.

Se debe considerar que las necesidades humanas con respecto a su medio son también de carácter simbólico para cuya comprensión tanto en su aspecto motivacional como cognitivo y afectivo es necesaria una interpretación que tenga en cuenta el contexto cultural e histórico en que se originaron.

### ***Teoría de Indefensión***

Este modelo formulado por Seligman en 1978 plantea que el malestar psicológico se genera cuando un individuo cree que, ante la ocurrencia de eventos negativos, carece de control. Este modelo consta de dos conceptos claves que deben ser examinados para entenderlo: el desamparo aprendido y el estilo explicativo o atribucional.

El desamparo aprendido es darse por vencido por tener la creencia de que cualquier cosa que se haga, en ese momento o posteriormente, carecerá de importancia, ya que no llevara al resultado esperado (Ruiz, 1994).

El estilo explicativo es la manera como nos explicamos a nosotros mismos por que nos ocurren las cosas que nos ocurren. Es el modulador del desamparo aprendido. Esta teoría propone que las personas siempre estamos buscando atribuciones de causalidad, las que tienen varias dimensiones: situación, temporalidad y locus de control (Seligman, 1978 en Ruiz, 1994). Las atribuciones situacionales pueden ser globales y específicas. Las atribuciones globales generalizan a partir de situaciones particulares y explican la causa que determina el hecho a través de otros muchos factores de la vida de cada uno. Las atribuciones específicas limitan la conclusión de la causalidad a la situación concreta y actual. Las atribuciones temporales pueden ser estables o inestables. Las atribuciones estables perciben la causa como la imagen de otras causas que aparecieron en el pasado y que aparecerán también en el futuro. Las atribuciones

inestables perciben la causa como un factor aislado que no existía antes y que no existirá con posterioridad al suceso. El locus de control puede ser interno o externo. Las atribuciones internas asignan la causa del hecho a la misma persona que lo vive. Las atribuciones externas asignan la causa del hecho fuera de la esfera del control de la persona; el control es externo al individuo que vive la acción.

Seligman en 1978 postulo que el estilo propio de los depresivos es hacer atribuciones internas estables y globales en situaciones adversas y externas inestables y específicas cuando la situación es favorable.

Un estilo explicativo pesimista trae las siguientes consecuencias:

Déficit motivacional: como la persona ha aprendido que sus respuestas no tienen los resultados esperados, fallaran en la iniciación de actividades futuras.

Déficit cognitivo: la persona puede llegar a la creencia de que haga lo que haga todo lo que realizara le resultara mal entonces “da lo mismo realizar actividades o no”.

Estrés emocional: La creencia de que una situación es incontrolable genera más estrés emocional que si la persona pensara que la puede controlar.

Aislamiento social: Las personas que continuamente experimentan desamparo generan conductas de aislamiento social, deterioro en habilidades sociales y problemas en sus relaciones interpersonales.

Las atribuciones son importantes, porque constituyen una clase de cognición autoafirmativa que encaja con el modelo de aprendizaje social. La forma que usamos la atribuciones para explicarnos las causas de los hechos que nos suceden afectan nuestro modo de sentir, pensar y comportarnos. Por tanto juegan un papel relevante en el momento que las personas evalúan su autoconcepto.

Ultimamente Seligman ha estado verificando su teoría en el área de la salud, pudiendo comprobar la gran relación que existe entre el estilo explicativo pesimista, la depresión, la supresión de la inmunidad y el desarrollo de enfermedades (Ruiz, 1994).

### *Enfoque de la Autoeficacia*

Este enfoque pone énfasis en la creencia de competencia personal para resolver problemas.

Según Bandura hay dos tipos de expectativas:

La primera es la expectativa de eficacia que se refiere a la convicción que tiene una persona de que podría ejecutar exitosamente la conducta requerida y producir los resultados deseados. “El término exitosamente se refiere a la ejecución del patrón de conductas y no a sus efectos, resultados o acompañamiento emocionales”. (Bandura, 1978).

El segundo tipo de expectativa se define como la estimación que hace una persona de que una conducta dada llevara a cierto resultado.

La autoeficacia percibida por una persona determinara cuanto esfuerzo realizara y durante cuanto tiempo persistirá frente los obstáculos y experiencias aversivas. De este modo, mientras mayor sea la autoeficacia percibida por el sujeto, más activos serán sus esfuerzos en la búsqueda de algunos objetivos y más tiempo persistirá en dicha búsqueda.

Aquellas personas que poseen una autoeficacia alta centran sus esfuerzos en las demandas que puede plantearles la situación y se sienten estimulados por aquellos obstáculos que exigen un mayor esfuerzo. El individuo que se considera eficaz se impone a sí mismo metas que favorecen sus intereses el desarrollo de actividades nuevas. Tales sujetos intensifican sus esfuerzos cuando su rendimiento no se ajusta a las metas que se

habían propuesto; hacen atribuciones causales de los fracasos que favorecen la autoeficacia, y afrontan las tareas potencialmente amenazadoras sin sentir ansiedad ni estrés. Por el contrario, aquellos que se consideran ineficaces evitan las tareas difíciles; reducen sus esfuerzos, se dan rápidamente por vencidos ante los problemas y disminuyen sus aspiraciones.

En el plano emocional aquellos individuos que tienen una pobre opinión de sus propias capacidades experimentan un gran nivel de estrés y un mayor sentimiento de ansiedad, lo que los lleva a evitar las tareas difíciles y a acentuar sus deficiencias personales, generándose a la larga un menoscabo en la autoestima y una elevación en los niveles de depresión. Dimensiones que resultan claves a la hora de evaluar el bienestar psicológico de las personas.

### *La Salud como Concepto Integral*

El tema de la salud es materia de constante interés para las diversas ramas de la ciencia. En 1948, la organización mundial de la salud (OMS) definía la salud como: "El estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad". A partir de esta definición, por primera vez, se reconocen como componentes de la salud tres áreas relevantes en el ser humano: la biológica, la psicológica y la social, posibilitando un concepto integral de la salud, que ha recibido la denominación de "Modelo biopsicosocial".

"Actualmente, se entiende la salud como el nivel más alto posible de bienestar físico, psicológico, social y de la capacidad funcional que permitan los factores sociales en los que vive inmerso el individuo y la colectividad" (Selleras, 1985; en Rodríguez Marín, 1995).

En esta definición se reconoce que en el estado de bienestar general están implicados factores personales, grupales, sociales, y culturales que son determinantes tanto en el origen como en el mantenimiento, evolución y pronóstico de algún tipo de trastorno que afecte al individuo o a su comunidad.

### *Bienestar Psicológico*

Rodríguez (1991/1993) entiende el bienestar psicológico desde el enfoque psicosocial de Warr, y lo conceptualiza como una serie de procesos afectivos, conductuales y cognitivos interrelacionados, que se relacionan con los sentimientos que experimentan las personas en relación, a sus actividades de la vida cotidiana. A esto es lo que se denomina “bienestar psicológico”.

Los sentimientos experimentados pueden ir desde negativos a positivos. Entre los componentes que incluye el primero están: ansiedad, depresión, moral baja, falta de confianza en uno mismo, sentido pobre de autonomía personal, incapacidad para afrontar los problemas de la vida diaria y por el descontento con uno mismo y con su ambiente físico y social. Por otra parte, el segundo viene definido en cierta forma por la ausencia de los síntomas negativos, pero, en un sentido más amplio, se caracteriza porque implica una tendencia efectiva hacia el crecimiento y la autorrealización (Rodríguez, 1993; en Salinas y Novacovich, 1999).

Algunos autores han planteado que existen varios factores asociados al bienestar psicológico tales como: la realización de actividades gratificantes, redes sociales amplias y soporte social que junto con la participación en actividades recreativas y culturales en la comunidad mejoran el sentido de bienestar psicológico y la calidad de vida de las colectividades (Kennedy, 1989 en Igartua y Páez, 1994).

(Beiser,1974 en Novakovich y Salinas, 1999) señala que por ser el bienestar psicológico un proceso complejo no es conveniente abordarlo como un constructo global, unidimensional, ya que implica la interacción de al menos varios afectos distintos. De la misma forma, Alvaro (1992) en su estudio de "Bienestar psicológico y desempleo" consideró varios indicadores (depresión, salud mental, autoestima y satisfacción con la vida actual) como componentes del bienestar psicológico.

Para efectos de esta investigación, se siguió la línea de estudio contemplada por Alvaro; es decir, se analizarán dichos indicadores en forma separada, así como, la manera en que interactúan.

En relación, a la salud mental, el concepto se caracteriza por estar poblado de vaguedad en parte derivado del campo de la salud en general y de la excesiva atención que el modelo médico pone en entender la salud como la sola ausencia de enfermedad o trastorno.

Siendo la persona saludable la no tratada u hospitalizada, lo que como dice Jahoda (1958) definiría una condición necesaria, pero no suficiente para la salud mental positiva.

La OMS (1984; en Sanchez, 1988) considera la salud (incluyendo la salud mental) no como el objetivo, sino como "Un recurso para la vida diaria" en el que "se subrayarían, como concepto positivo los recursos sociales y personales además de las capacidades físicas". Elementos básicos para ella serían la dotación económica (salario), la vivienda, la alimentación, pero también "información y destrezas vitales; un entorno que apoye, proporcione oportunidades para elegir bienes y servicios que incrementen la salud".

Marie Jahoda (1958; en Sanchez, 1988) sintetizó pensamientos, conceptos, y criterios sobre la naturaleza, componentes y características de la salud mental.

Las características de y condiciones para el concepto de salud mental positiva son las siguientes:

- a) Actitudes positivas hacia sí mismo: Se refiere a la autoaceptación y confianza en sí mismo y capacidad para manejarse independiente de los demás.
- b) Crecimiento, desarrollo y actualización de sí mismo: Esto comprendería tres dimensiones: el autoconcepto, el proceso de motivación de la persona hacia fines y propósitos valores e intereses vitales más altos y positivos orientados más al futuro que hacia el pasado, la "inversión" en la vida con capacidad de extenderse positivamente hacia los demás, el trabajo o ideales, metas comportándose de un modo eficiente y guiado por fines.
- c) Integración del sí mismo o la personalidad: Es el grado en que las fuerzas, tendencias o instancias psicológicas están integradas.
- d) Autonomía: Se centra en el mantenimiento de un comportamiento autónomo, estable y relativamente independiente de las demandas y estreses del entorno.
- e) Percepción correcta de la realidad: Es la percepción razonablemente objetiva del entorno y de sí mismo. También se incluye la capacidad de experimentar y usar efectivamente empatía y sensibilidad social hacia los demás y respecto por sus sentimientos ideas y valores.
- f) Dominio y control: incluyen área o cualidades relacionadas entre sí como son: capacidad de amar y experimentar placer sexual, adecuación en el trabajo, adecuación en las relaciones interpersonales o afectivas significativas y positivas, eficiencia para

satisfacer demandas razonables del entorno sin dañar a otros, adaptación al entorno y a sus modificaciones y capacidad para solucionar problemas.

Para este estudio ocuparemos el enfoque propuesto por Jahoda (1958), ya que, en su conjunto, es más completo y razonable en el análisis del concepto de salud mental que el tradicionalmente propuesto por modelo médico.

En torno a la depresión Beck y otros (1983, en Kechner, 1998) presentan un modelo cognitivo de ésta basado en tres ejes referenciales: 1) la tríada cognitiva; 2) los esquemas, y 3) los errores cognitivos.

El primer eje es el denominado tríada cognitiva que consiste en tres patrones de pensamiento que llevan al sujeto depresivo a considerarse a sí mismo, a sus experiencias y su futuro de forma negativa; se subestima y se critica, cree que el mundo le hace demandas exageradas y está convencido de que nada va mejorar el futuro.

El segundo eje del modelo se refiere a los esquemas. Los sujetos depresivos codifican en forma de esquemas, que contienen informaciones proposicionales, los acontecimientos previamente experimentados como negativos y los activan cuando viven acontecimientos similares. Atienden selectivamente a estímulos específicos negativos y conceptualizan la situación de forma errónea y sesgada.

Por último, el tercer eje explicativo hace referencia a una serie de errores lógicos en el procesamiento de información como son las inferencias arbitrarias, la sobregeneralización de acontecimientos, las abstracciones selectivas, la personalización, la maximización y minimización, el pensamiento dicotómico y la responsabilidad excesiva de los datos.

En relación a la autoestima, Pope (1996) la define como "la evaluación que una persona hace acerca de la información contenida en el autoconcepto, siendo éste el conjunto de elementos que una persona utiliza para describirse así mismo y procede de los sentimientos que un sujeto hace acerca de todo lo que el es y está basada en la combinación de la información objetiva sobre uno mismo y la evaluación subjetiva de dicha información".

Una persona con una alta autoestima se caracteriza por tener una visión saludable de sí mismo, que esta satisfecha de sus actitudes, que acepta sus defectos sin criticarse excesivamente, con una alta confianza en sí misma e intentando mejorar en aquellas áreas que no le satisfacen.

Por el contrario, una persona con baja autoestima no sabe hallar aspectos de sí misma de los cuales sentirse orgullosa mostrando una actitud positiva ficticia a los demás y a sí misma con tal de demostrar que es una persona adecuada. También puede evitar las relaciones interpersonales y retraerse por el temor de que a la larga sean rechazados.

En resumen para la misma autora, "la autoestima es el resultado de la discrepancia entre la percepción de uno mismo (la visión objetiva) y el ideal de uno mismo (aquello que la persona valora, lo que le gustaría hacer). Una gran discrepancia produce una baja autoestima, mientras que habitualmente una escasa discrepancia es indicativo de una alta autoestima. Esta valoración ocurre en muchas áreas de la vida dependiendo de los intereses de cada persona".

La idea de que la autoestima alta es un factor central en la adaptación socioemocional de una persona tiene una larga historia. Profesionales tanto de la psicología como de la sociología entre los que destacan Williams James , George Mead y

Charles Cooley fueron los primeros en subrayar la importancia de la alta autoestima. Años más tardes Adler, Sullivan y Horney incorporaron el autoconcepto en sus teorías sobre la personalidad, también lo hicieron Rogers y Fromm. Más recientemente, psicólogos investigadores están abocados a combinar más lo teórico con el trabajo empírico, llegando a la conclusión que la alta autoestima esta relacionada con un proceder más satisfactorio y estable y que los trastornos depresivos están altamente asociados a un estilo cognitivo, en el cual a la persona hace autoevaluaciones muy críticas y negativas de sí mismo (Pope, McHale y Craighead, 1996).

Por último, en relación con la satisfacción con la vida actual autores como Rise, Near y Hunt (1980 en Novakovich y Salinas, 1999) mencionan tres hipótesis: "la de desbordamiento, la de compensación y la de segmentación. La primera hipótesis sugiere que existiría una relación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Una alta satisfacción o insatisfacción en un aspecto puede desbordarse hacia otro, produciéndose una misma actitud. La hipótesis de la compensación sugiere que una alta satisfacción en un dominio, como puede ser el trabajo, es capaz de compensar la menor insatisfacción en otros dominios o a la inversa; existiría entonces una relación negativa entre ambos tipos de satisfacción. La tercera hipótesis sugiere que los individuos separan experiencias sociales de la vida, siendo así, las actitudes hacia el trabajo son independientes de las actitudes hacia otras esferas de la vida; por lo tanto, no existiría correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.

En este estudio, la satisfacción con la vida actual es entendida como el grado de conformidad de la persona con su vida presente asociada a una mayor satisfacción con la

forma en que se organizan y estructuran el tiempo y las actividades diarias" (Novakovich y Salinas, 1999).

### *Situación de Género y Diferencias Psicológicas*

La población en estudio está conformada por personas de ambos sexos, las que presentan diferencias en el ámbito de expresar o reprimir más las emociones. Según estudios realizados por Páez, Echebarría y colaboradores, habría tres categorías para aquellos individuos que manifiestan sus emociones. Los sujetos con alta expresividad emocional y baja reactividad fisiológica se denominan "externalizadores"; aquellos de baja respuesta emocional y alta reactividad fisiológica se denominan "internalizadores", y aquellos con alta reactividad emocional y alta respuesta fisiológica se les llama "sensitizadores". Las mujeres corresponderían a la primera categoría y los hombres a la segunda.

Según investigaciones epidemiológicas, el 3 % de los hombres ha experimentado algún trastorno depresivo en su vida, mientras tanto las mujeres lo han hecho en un 10%. Se señala que los hombres se manifiestan más agresivos y reprimiendo más sus emociones.

Las explicaciones psicológicas señalan que las mujeres son más hábiles que los hombres en la codificación y decodificación de la comunicación no verbal de tonalidad emocional, sobretodo cuando se siente triste o alegre, se percibe más fácilmente cuando alguna persona cercana tiene alguna dificultad. Además, se señala que las mujeres tienen más autoconciencia que los hombres. Esto implicaría una serie de situaciones relevantes como: proporcionan información segura y fiable sobre sí mismas; son más reactivas a los estados de ánimo, y expresan más sus emociones. Por esto, se señala que las mujeres

tienen mayor vulnerabilidad frente a los trastornos de estado de ánimo. Se plantea también que, en el ámbito de procesamiento de información, existiría un recuerdo congruente con el estado de ánimo depresivo de la persona, es decir, referido a recuerdo de palabras personales que evocarían dicho estado de ánimo. Esto significa que las mujeres, culturalmente, están educadas para verbalizar autodescripciones negativas que las llevan a caer en situaciones que afectan su bienestar. También se ha encontrado que las mujeres no sólo utilizan más palabras autodescriptivas críticas, sino que las activan más radicalmente que los hombres. Por lo tanto, la mayor intensidad afectiva de éstas se explicaría por su mejor sensibilidad ante parte de los procesos cognoscitivos que acompañan las emociones y por una mayor estructuración de la memoria afectiva.

Páez y Echebarría proporcionan, además, una explicación psicosocial de las respuestas emocionales que diferenciarían a hombre de mujeres, refiriéndose, en primer lugar, a la funcionalidad social de las emociones a un nivel microsocioal. Al respecto, se señala que las mujeres utilizan las emociones como un instrumento de intercambio social y están más orientadas a controlar la rabia y la agresividad. En cambio, los hombres agreden a los que quebrantan las normas sociales. El trabajo emocional que deben realizar es de controlar el miedo y la vulnerabilidad. Las mujeres tienden a hablar más de sus sentimientos y preocupaciones personales mientras los hombres lo hacen del mundo externo.

En segundo lugar, se habla de la estructura social de las emociones. Kemper (1989, en Echebarría y Páez, 1989) afirma que las diferencias entre hombres y mujeres radican en que ciertos miembros de grupos sociales tienden a sentir las emociones más a menudo y más intensamente que sujetos de otros estratos sociales porque la estructura los

somete más frecuentemente a ciertos tipos de experiencia. Las mujeres, por tanto, experimentarían mayor malestar psicosomático, ansiedad, depresión y tristeza que los hombres, ya que por su posición y rol social deben enfrentar más situaciones de pérdida y estrés interpersonal que los hombres.

También deben considerarse las normas, reglas y estructuras de roles. A la mujer habitualmente se le ha asignado una posición pasiva, en términos laborales, centrada en el matrimonio, el hogar y los hijos, dependiendo frecuentemente del hombre económica y afectivamente. A nivel de actividades, está orientada, por lo general, a la educación o a carreras de servicio, ligadas con características de empatía, amor, compasión y devoción, llevando, además, una existencia enfocada en los éxitos y fracasos significativos de los otros. Datos extraídos de investigaciones realizadas en los Estados Unidos señalan que un tercio de las mujeres de ese país realizan actividades laborales de tipo emocional, educacional o relacionadas con salud y servicios.

### *Características del Desarrollo Adulto*

#### *Adulter Temprana*

La población en estudio se ubica en las etapas de adultez temprana (20 a 44 años de edad) y adultez media (45 a 65 años de edad), cada cual con sus características diferenciadoras.

La adultez temprana es una etapa de la vida donde el individuo comienza a trabajar, adquiere independencia y autonomía. Se caracteriza por afrontar las situaciones desde una perspectiva dualista, es decir, las cosas son buenas o malas, lo que lo lleva muchas veces a la impulsividad por conseguir lo que quiere. Paulatinamente se va percatando de que el medio le va presentando ciertas dificultades que no le permiten

satisfacer sus expectativas, lo cual, con el paso del tiempo, lo lleva a asumir una actitud de tolerancia y aceptación de la realidad, rutinizando su puesto laboral.

Autores como Super (en Craig, 1994), desde una visión laboral, señalan que esta etapa se denomina “de exploración”, pues comprende un proceso de análisis de necesidades, intereses, capacidades, valores y oportunidades: se toman decisiones tentativas basadas en sus percepciones y experiencias.

Esta etapa también se considera como de establecimiento, ya que aquí los sujetos intentan conseguir una posición en la actividad que desempeñan. Dicho estadio se caracteriza por la creatividad.

Havighrust (en Craig, 1994) menciona tres etapas dentro de este grupo de edad. En la primera, denominada “adquisición de una identidad como empleado en la estructura ocupacional”, se adquiere experiencia laboral. Se puede decir que es una etapa de adaptación al medio. La segunda es la “transformación a una persona productiva”. Aquí el sujeto perfecciona las destrezas que requiere su actividad y empieza a ascender laboralmente. Por último, está la etapa de “la conservación de una actividad productiva”.

Los varones insertos en una organización se enfrentan con una realidad donde priman los pensamientos idealistas, optimistas y las grandes expectativas de lo que será su trabajo, el que muchas veces le impone barreras para el logro de sus objetivos, generándole ansiedad e insatisfacción a lo que paulatinamente se adapta desarrollando diversas facetas de personalidad.

Para la mujer tiene gran significado el trabajo, porque implica realizar actividades productivas que significan independencia, mayor autoestima y mayor satisfacción con su vida en general. A diferencia de las que tienen un trabajo fuera del hogar, las mujeres

centradas en labores domésticas presentan menor satisfacción, mayor dependencia, menor autoestima y menos interés en participar en actividades productivas.

Finalmente, es importante señalar la relevancia que tiene para la salud mental el que una pareja, en esta etapa de vida, trabaje. Sin duda mejoran los ingresos, lo que eleva la calidad de vida y realiza mayormente a la mujer. Sin embargo, se corre el riesgo de que, a causa de la sobrecarga de trabajo, empiecen las insatisfacciones matrimoniales y el distanciamiento en la participación de la educación de los hijos.

### ***Adultez Media***

Cronológicamente esta etapa del desarrollo humano comprende de los 40 a los 60 ó 65 años de edad. Es la etapa en que la mayor parte de los adultos deben afrontar problemas de índole familiar: con sus hijos, quienes se ven cada vez más independientes de sus padres y, con sus ancianos padres, a quienes deben cuidar cada vez con más esfuerzo.

De si esta etapa es una instancia para nuevas realizaciones, de estabilidad y liderazgo, o un periodo de insatisfacción, crisis internas y depresión, dependerá, según psicólogos e investigadores, de las condiciones económicas, la clase social y la época en que les ha tocado vivir (Craig, 1994).

Éste es un periodo considerado como de transición y fue Carl Jung (1933-1961) uno de los primeros en plantearlo. Para este autor la crisis es causada por un cambio de control. En este periodo, la persona se torna más reflexiva e introspectiva y empieza a resignarse a sus limitaciones personales aceptando el hecho de que carece de control sobre factores como enfermedades y muerte.

Para Levinson y Colegar (1978; en Craig, 1994) en esta etapa el sujeto reflexiona sobre lo que ha sido su vida y hace una revalorización de lo realizado.

Cytnbaum (1980; en Craig, 1994) afirma que la transición puede causar estrés y ser dolorosa desde el punto de vista psicológico. Considera que la crisis de la madurez es un estado de perturbación que se origina cuando los recursos internos y el sistema de apoyo de un individuo se ven menoscabados por hechos a los cuales no puede enfrentarse.

De acuerdo Erikson (1981; en Craig, 1994) el problema básico que afrontan estas personas es de la generatividad frente al ensimismamiento. Este autor sostiene que el sujeto actúa dentro de tres dominios: el productivo, que consiste en integrar el trabajo a la vida familiar y crear para la siguiente generación; el procreativo, que consiste en dar y responder a las necesidades de la siguiente generación, y el creativo, que consiste en aumentar el potencial cultural en una mayor escala. Tal enfoque recalca el establecimiento de una relación más compleja con los demás y los ajustes a los numerosos cambios que trae consigo la madurez.

En cuanto a la capacidad física en este periodo se manifiestan los primeros signos de deterioro, entre los que destacan: disminución de la capacidad visual y la aparición de enfermedades en general. Estos procesos exigen un cambio en la autoimagen y en la realización de actividades. Cada día se sabe con más certeza que los estilos de vida influyen directamente sobre la salud. El estrés interviene en muchas de las enfermedades propias de este periodo; de tal modo, parece haber una interrelación entre estilo de vida, personalidad, factores genéticos y estrés.

En cuanto al déficit cognitivo, con la edad se sabe que éste se daña en forma gradual. Algunos aspectos de la inteligencia parecen aumentar en la madurez, especialmente en personas con cierto nivel educativo que siguen en su trabajo y activos.

Las personas de edad madura actúan como una especie de puente entre la generación de los más jóvenes y la generación mayor. Grupos de edad con los cuales tienen un alto nivel de responsabilidad.

Las mujeres en edad madura reaccionan en su mayoría negativamente a la menopausia, lamentando la pérdida de la capacidad procreativa. Existen investigaciones que han descubierto una gran incidencia de depresión en mujeres de edad madura, fenómeno que no se observa tan claramente en otras etapas de la vida.

## LA SALUD MENTAL EN CHILE

### *Una Perspectiva Histórica*

Desde la década de los 50 hasta comienzo de la década de los 70 Chile ocupó un lugar protagónico dentro de Latinoamérica en investigación epidemiológica en psiquiatría. El trabajo de Horwitz y colaboradores en 1958 marca el inicio de una producción científica en este campo continuada por J. Marconi y su equipo de investigación que se caracterizó por la realización de estudios de mediana y gran envergadura, buscando abordar los principales problemas psiquiátricos, con un adecuado desarrollo metodológico (definiciones operacionales de modelos psicopatológico, sistema de muestreo, etc.), por la incorporación de análisis de otras ciencias sociales (antropología) y por el entrelazamiento con la formulación y aplicación de programas intracomunitarios destinados a enfrentar los problemas.

A fines de los 80 se realizan los primeros estudios de prevalencia de desordenes mentales (centrado en trastornos emocionales y psicofisiológico) entre consultantes al servicio de la medicina.

Desde mediados de la década de los 70 hasta mediados de la década de los 80 casi toda la producción en este campo estuvo marcado por el estudio del alcoholismo, en cuanto a la prevalencia del tipo de bebedores, tanto en población adulta general, trabajadores y escolares, factores asociados al consumo anormal, implicancias para el nivel de salud y la economía de Chile y análisis de tendencias históricas. Se caracterizan en general por ser de pequeña envergadura, pero se extienden a diferentes zonas del país permitiendo la comparación entre éstos.

La epidemiología psiquiátrica infanto-juvenil ha tenido un escaso desarrollo. Sin embargo, hay estudios de bastante profundidad que van más allá de la descripción.

En el último tiempo, se ha producido una expansión de la investigación en este campo, en el cual se destacan los siguientes aspectos:

1. La apertura a problemas conductuales que previamente no habían sido considerados, tales como el hábito de fumar y el consumo de drogas y psicofármacos.
2. La preocupación por problemas psicológicos, que han cobrado importancia en el último tiempo, como es el caso de los trastornos del embarazo y puerperio.
3. La búsqueda de relaciones entre factores emocionales y ciertos problemas relevantes de salud.
4. La incorporación de categorías sociales en la génesis de trastornos mentales.
5. El estudio de la relación entre problemas de salud mental (trastornos emocionales y alcoholismo) y la demanda de atención en los servicios de medicina.
6. La realización de estudios de prevalencia de desordenes mentales utilizando metodologías modernas de uso interaccional.

Es necesario hacer la salvedad que algunas de las investigaciones que fueron señaladas anteriormente no tuvo una orientación epidemiológica; pero que, por su diseño y resultado, contribuyeron al conocimiento de la realidad chilena en este campo.

## *Algunos Estudios Chilenos de Epidemiología en Salud Mental*

### *Prevalencia en la Población en General*

Una de las primeras investigaciones epidemiológicas fue el estudio de prevalencia de trastornos mentales dirigido por el doctor José Horwitz en el gran Santiago entre los años 58 y 59. En el que se encontró que los cuadros clínicos de mayor frecuencia fueron los siguientes: neurosis 10%, alcoholismo 5.1% y epilepsia 2%.

En 1968, un estudio realizado por el doctor Juan Marconi en 15 comunas del gran Santiago, con un total de 2.705 personas encuestadas, se encontró una tasa bruta global de enfermedades mentales de 19.8%.

El doctor Benjamín Vicente realizó un estudio en torno a la prevalencia de vida y seis meses de los trastornos psiquiátricos más frecuentes en la población adulta, sin inclusión de los individuos institucionalizados y sin domicilio de las provincias de Santiago, Concepción e Iquique. El instrumento utilizado fue una entrevista psiquiátrica estandarizada compuesta (CID: entrevista diagnóstica internacional) aplicada a una muestra de población general mayor de 15 años.

En Concepción, el conjunto de los trastornos mentales identificados por el CID alcanza al 35.5%, donde las enfermedades de mayor prevalencia fueron la depresión con un 7.6%, distimia 7.5%, agorafobia 13.1% y la dependencia del alcohol con un 5.8% de una muestra de 800 sujetos de los cuales 380 era hombres y 420 eran mujeres. En Santiago la tasa general de trastornos mentales encontrada fue de 33.74% destacando por su magnitud las mismas enfermedades que en Concepción, es decir, depresión con un 11.3%, distimia 6.75%, agorafobia 7.9% y dependencia del alcohol 4.7% de un total de 1.363 sujetos, de los cuales 566 eran hombres y 797 mujeres.

Por último, en Iquique la prevalencia de trastornos mentales en general fue de 42.1% claramente superior a los de las otras ciudades en estudio. Aquí los cuadros de mayor prevalencia fueron los de depresión con 11.3%, distimia 6.75% y el abuso y dependencia de alcohol con un 7%, de un total de 306 sujetos, de los cuales 123 eran hombres y 183 mujeres.

En general, la prevalencia de vida de trastornos psiquiátricos son similares en las tres ciudades estudiadas. En cuanto a las diferencias entre sexo en las mujeres predominan los trastornos depresivos (depresión mayor y distimia) y ansiosos (agorafobia, trastornos de pánico y ansiedad generalizada), así como el trastorno por estrés postraumático.

En los hombres alcanzan mayores frecuencias el abuso y dependencia de alcohol y drogas.

También se efectuó un estudio de prevalencia de seis meses de trastornos psiquiátricos realizados en las mismas ciudades y dirigido por los mismos investigadores.

En Concepción, se encontró que la prevalencia era de un 22.7%, donde los trastornos más frecuentes fueron depresión con un 4.24%, distimia 2.25%, y la dependencia del alcohol con un 4.1% de una muestra total de 183 sujetos.

En Santiago, de una muestra de 1.363 sujetos, de los cuales 566 eran hombres y 797 mujeres, la prevalencia global fue de un 24% y los diagnósticos más frecuentes fueron la depresión con un 7%, distimia 3%, dependencia y abuso de alcohol 4.8% y agorafobia con 4.3%.

La prevalencia encontrada en Iquique corresponde a un 27.7%. Las tasas más elevadas correspondieron a trastornos afectivos y ansiosos, así como abuso de alcohol y sustancias.

Vicente concluye que la prevalencia de enfermedades mentales encontradas en Chile en la década de los 90 es alta fluctuando entre 34% a 42% para alguna vez en la vida y entre 23% y 8% para los últimos seis meses en mayores de 15 años con residencia urbana. Por último, el investigador indica que estos resultados sugieren que existiría un aumento de la prevalencia de estas enfermedades a lo largo del tiempo, desde el 19 al 20% en la década del 60 hasta llegar al 28 a 42% a mediados de la década de los 90 correspondiente al estudio de 1995.

### ***Prevalencia en Población Laboral***

En Chile existen algunos estudios realizados a finales de los 80, en que se evidencia una alta frecuencia de síntomas psiquiátricos. Estos estudios son los siguientes:

- 1- Estudios de salud mental en funcionarios de consultorios generales. Éste fue realizado por Vicente en 1992, efectuándose en dos consultorios generales urbanos de Concepción. Se utilizó como instrumento de medición el Cuestionario de Salud General de Golberg (GHQ) con treinta ítem validados en Chile por Truco, en 1978, a 174 funcionarios. Luego, se realizó una entrevista psiquiátrica semiestructurada que califica un probable trastorno mental con criterios CIE-9.

La población encuestada correspondía en su mayor parte a mujeres 70.1%, el 65% tenía entre 31 y 50 años y el 27% era mayor de 30 años, el 41% tenía educación superior.

El 18,4% de la muestra presentó un trastorno mental, siendo las más afectadas las mujeres con un 22.4%, los hombres presentaban un 8.2%.

Los trastornos más perturbadores son estados de ansiedad con un 6.9%, la depresión con un 5.2% y el estrés con un 1.7%.

2- Evaluación de la salud mental en conductores de la movilización colectiva (Cifuentes, 1995).

Este estudio se realizó con una muestra de 467 conductores a los que se les aplicó un cuestionario focalizado en factores de riesgo de origen laboral y un cuestionario de autoreporte de síntomas RSQ (Vicente, 1992).

El 42.55% de los conductores encuestados presentaba síntomas de probable trastorno mental.

3- Estudio sobre el trabajo y salud del profesor municipalizado (Cifuentes, 1995)

En una comuna de la provincia de Concepción se realizó una encuesta a 507 profesores de colegios municipalizados, de los cuales el 78.4% eran mujeres. La encuesta incorporaba el cuestionario de autoreporte de síntomas de Vicente (RSQ).

Los resultados obtenidos indican que el 15.22% de los docentes no declaraba ningún síntoma de salud mental y el 32.5% de los encuestados tenía alta probabilidad de estar presentando un trastorno psiquiátrico. Los síntomas reportados más frecuentes son: sentirse nervioso, tenso o aburrido (53.3%), dormir mal (32.2%), cansarse con facilidad (31.4%), asustarse con facilidad (34.1%) y dolores de cabeza (35.5%). El 7% de los encuestados manifestó sentirse una persona inútil y 84 profesores (4.3%) han tenido la idea de acabar con su vida. El 61% de los profesores le había sido indicada al menos una licencia médica en el último año y el 8.4% refirió consumir en forma habitual fármacos estimulantes o tranquilizantes.

## *Algunos Estudios de Bienestar Psicológico en la Quinta Región*

### *1. Estudio de Bienestar Psicológico en Trabajadoras Temporeras*

Este estudio fue realizado en la quinta región en el año 1999 con una muestra de 120 sujetos, considerando como variables dependiente la salud mental, depresión, satisfacción con la vida actual y autoestima.

Los resultados señalan que el 45% de las trabajadoras no presentan síntomas de depresión y un 55% los presentan. En torno a la salud mental el 71% presenta riesgo moderado y el 14% un alto riesgo de malestar psicológico y sólo un 15% se concentra en bajo riesgo.

En relación con la autoestima un 53% presenta autoestima baja y un 47% presenta autoestima alta. Por último, en torno con la satisfacción con la vida actual se observa que un 66% presenta una satisfacción alta y un 13% tienen baja satisfacción (Bernal, Olivares y Pantarrieu, 1999).

### *2. Estudio de Bienestar Psicológico en Adultos Mayores Jubilados de la Quinta Región*

Este estudio se compuso de una muestra de 60 sujetos de los cuales treinta eran hombres y treinta mujeres. El 76.7% presentó bajo riesgo de tener malestar psicológico y El 23.3% presentó riesgo moderado.

En relación con la autoestima se determinó que el 98.3% de la muestra (n=59) presentaba autoestima positiva

En cuanto a la depresión el 60% de la muestra no presentaba sintomatología depresiva. El 30% presentó síntomas depresivos leves, el 8.3% presentó síntomas depresivos moderados y el 1.7% presentó síntomas depresivos severos.

En cuanto a la satisfacción con la vida actual el 66.7% presenta un alto nivel de satisfacción, el 33.3% (n=20) presenta una satisfacción moderada (Pinochet y Távano, 1998).

### *Otros Estudios de Bienestar Psicológico*

En 1994, el Departamento de Psicología Social y Metodología de la Universidad del País Vasco realizó un estudio descriptivo sobre niveles de integración y funcionamiento de los grupos de autoayuda en relación con los enfermos mentales. La investigación contemplaba una serie de objetivos específicos entre los cuales se contemplaba aquél que hacía referencia a la evaluación de la relación entre el bienestar psicológico y los diferentes factores psicosociales considerados en el estudio (funcionamiento psicosocial, soporte social, tiempo libre, etc.).

En términos generales en torno al bienestar psicológico se concluyó:

- En lo que respecta a los familiares de los pacientes los resultados indican que el nivel de malestar psicológico es mayor entre las mujeres, de forma complementaria el nivel de bienestar psicológico es mayor en los hombres.
- En relación con el bienestar-malestar psicológico de los familiares, se observó como su situación va depender de la situación psiquiátrica del enfermo, de forma que los familiares se encontrarán peor cuanto más reciente esté el episodio de enfermedad y cuanto más cercano sea el último ingreso psiquiátrico. En cambio, el mayor nivel de bienestar lo poseen aquellos familiares cuyo enfermo lleva más años de evolución o tratamiento.

- La participación en grupos de autoayuda genera diferencias en el nivel de bienestar de los sujetos: "a mayor participación en los grupos de autoayuda, mayor es el bienestar psicológico".
- Es mayor el bienestar psicológico entre las personas que muestran más habilidades en el manejo de la enfermedad y que desarrollan diariamente un mayor número de horas en una actividad ocupacional y no tienen problemas de aislamiento social.
- Por otro lado, aquellas personas que planifican el tiempo libre en torno a una serie de actividades con claro componente sociogrupal (participación en taller, clubes, actividades deportivas, etc.) y que reportan variedad y satisfacción general, presentan bienestar psicológico. Igualmente la baja frecuencia de realización de actividades de ocio de este tipo y un sentimiento de insatisfacción con el tiempo libre se relacionan con un estado de malestar psicológico.
- Los individuos que manifiestan un nivel más elevado de bienestar psicológico son aquellos con una red social con predominio de familiares y amigos.

## LA SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO

### *Una Perspectiva Histórica*

"Desde una perspectiva histórica, el trabajo como actividad humana ha estado regido por parámetros económicos e ideológicos. Las empresas y organizaciones como órganos fundamentales para el mantenimiento de un sistema social establecido, han acatado en su papel generador de riquezas las premisas socialmente relevantes en un momento evolutivo específico. Si se acepta que el hombre y su sociedad han experimentado una progresiva mejora en sus logros sociales, se puede concluir que desde el entorno sociocultural se van desarrollando las directrices del cambio en el complejo organizacional" (Alamar, 1989).

"En los comienzos de la aplicación de los conocimientos científicos al mundo de la industria, el mayor objetivo se cifró en la obtención de la máxima cantidad de beneficios económicos, utilizando como vehículo el fenómeno productivo" (Kliksberg, 1979; Quintanilla y Alamar, 1982). Ante tal propósito, la empresa se constituye en un fuerte sistema de puestos jerarquizados, a la búsqueda repetitivamente continuada de una meta preestablecida e inamovible. Así, la eficacia se convierte en la diana teórica de los estudiosos de las organizaciones, pudiéndose definir ésta, con el perfecto engranaje de todos los puestos, que configuran el organigrama de cualquier organización.

El problema subsecuente a tal planteamiento es prácticamente inmediato, cifrándose en dividir la tarea global de tal modo que pueda ser ejecutada por el ocupante de un puesto, cualquiera que sea su capacidad o aptitud. La solución, de pobres consecuencias para el diseño futuro de las organizaciones ha sido tan elemental, que

como resultado ha reducido el mínimo de rendimiento hasta el punto de ser alcanzado por un número significativamente alto de trabajadores. Las organizaciones comienzan a estancarse, se es eficaz desde el momento en que se alcanza el objetivo productivo. Así la actividad se mecaniza y se comienzan a generar algunos síntomas de insatisfacción en torno al contenido del trabajo. Se realiza la actividad tan sólo por la remuneración material.

"Esta relación, establecida entre el esfuerzo exigido al trabajador y la compensación económica consecuente, es el espíritu definitorio del contrato laboral. La configuración que adopten los parámetros organizativos restantes está en función de la libre decisión de la dirección, de las características del producto, del tamaño, la estructura y complejidad de la organización. El contrato es un vehículo legal en que se relacionan una amplia serie de prescripciones y proscripciones para ambas partes. Pero con mucho los aspectos prohibitivos y proscriptivos, son los determinantes por excelencia de la actividad laboral concerniente al trabajador. Esto se constituye en el canal de uso para asegurar relaciones disciplinarias y cuotas productivas en definitiva utilizadas para garantizar la marcha segura de las organizaciones" (Quintanilla, 1984).

El trabajador cuenta con un contrato legal. El contrato psicológico subyacente no encuentra referente en el posterior desempeño laboral. Las expectativas naturales del sujeto en cuanto al progreso y desarrollo personal permanecen únicamente escritas en la mente. Sin embargo, quedan aceptadas implícitamente ciertas cuestiones de hecho. Como la forma jerárquica, la modalidad en las tomas de decisiones existentes, y una serie de elementos constantes, como el grupo de trabajo y la naturaleza de su cometido.

Por último, el medio laboral ha contemplado atónito la entrada y posterior victoria de una numerosa carga de soluciones y aplicaciones de índole técnica. Los estudios mecánicos de tiempos y movimientos y algunos otros han clavado su bandera en la cumbre de las pirámides organizativas y paralelamente con esto han aumentado los niveles de insatisfacción ante tareas de escasa y mala supervisión, excesiva carga de trabajo, baja remuneración etc.

En consecuencia el trabajo así entendido posee un alto índice de probabilidad de convertirse en psicopatológico generando niveles de insatisfacción.

### *El Trabajo y la Satisfacción Laboral*

El trabajo para muchos puede concebirse como una manera de ganarse la vida. Sin embargo, desde una perspectiva más amplia, las personas trabajan para mejorar o mantener un estatus dentro de una multiplicidad de grupos a los cuales pertenece.

La persona puede tener distintas motivaciones hacia su trabajo. En primer lugar, necesita asegurar su porvenir con la remuneración que se le otorga y satisfacer, a través de esto, sus necesidades básicas como: salud, vivienda, educación y alimentación. En segundo término, se trabaja, porque los miembros de la sociedad esperan que lo hagan. Por último, hay personas que trabajan, pues porque en ello encuentran diversión, reto a sus capacidades, emoción o porque reciben recompensas sociales como el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. (Díaz, 1994)

De estas palabras se desprenden que no todas las personas se sienten satisfechas por el solo hecho de ganar dinero; si así fuera, sólo habría que pagarles más y estarían muy satisfechas.

La satisfacción laboral se define como una actitud general del individuo hacia su trabajo siendo éste algo más que las meras y obvias actividades de ordenar papeles, atender a clientes o conducir un camión. Los trabajos requieren interactuar con compañeros, jefes; acatar reglas de la organización; cumplir con los niveles de rendimiento, etc. Todo esto significa que la evaluación de un trabajo sobre su grado de satisfacción e insatisfacción es una suma compleja de varios elementos que componen el trabajo.

En esta definición, la satisfacción laboral es una actitud general resultado de muchas actitudes específicas de diversa índole.

Dichas actitudes que puede presentar el trabajador dependen en mucho del grado hasta el cual tanto el puesto como lo relacionado con él cubre sus necesidades y deseos.

En cuanto a lo relacionado con el puesto de trabajo, existen factores de diversa índole que afectan a la satisfacción laboral. Robbins plantea que:

“en primer lugar, la satisfacción laboral esta determinada por la realización de un trabajo mentalmente interesante. Los trabajadores tienden a preferir trabajos que le brinden oportunidades de utilizar sus habilidades y destrezas y que además ofrezcan variedad de tareas” (Robbins, 1996).

### *El Concepto de Satisfacción Laboral*

No existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. En muchas ocasiones, se elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983; en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

En las siguientes líneas se sintetizan algunas definiciones, así como también las principales dimensiones o aspectos específicos y sus condiciones respecto de las cuales se ha medido la satisfacción laboral.

### *¿Qué es la Satisfacción Laboral?*

Existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o repuestas afectivas.

Locke (1976; en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) la define como un “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. Smith Kendall y Hullin, en 1969, también la definen como una serie de sentimientos o respuestas afectivas referidas a facetas específicas de la situación de trabajo.

Para Keith Davis “la satisfacción laboral se refiere a lo favorable o desfavorable que resulta el ambiente de trabajo para las personas. El objetivo básico es contar con empleos que sean excelentes, tanto para el individuo como para la producción”

Nadler y Lowler definen satisfacción laboral como una forma de pensar acerca de la gente, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos son:

- Una preocupación por el impacto que tiene el trabajo sobre la efectividad organizacional.
- La idea de participar en la toma de decisiones y solución de problemas (Davis, 1983).

Más recientemente Mueller y McCloskey (1990) la conceptualizan como una orientación afectiva positiva hacia el empleo y Muchinsky (1993), en esta misma línea, indica que la satisfacción laboral es una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo ( Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

Otro grupo de autores dice que la satisfacción en el trabajo va más allá de las emociones. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Beer, 1964 Harpaz 1983, Peiró, 1984 Bravo, 1992 en Peiró, 1993).

Harpaz (1983 en Peiró, 1993) concluye que la satisfacción laboral esta compuesta por los elementos afectivo, cognitivo y conductual. De esta misma forma indica que "las personas que trabajan, normalmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el termino general de satisfacción laboral". En esta misma línea teórica, Peiró (1984) señala que la satisfacción en el trabajo sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. En el caso de la satisfacción laboral se trataría de una "actitud general" resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y la organización (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

En conclusión, la satisfacción laboral es una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Dichas actitudes pueden estar referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas del mismo.

### *Dimensiones de la Satisfacción Laboral*

Muchas de las definiciones mencionadas anteriormente hacen referencia a la satisfacción laboral como una actitud global o estado emocional afectivo. Sin embargo, otras definiciones se refieren a la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los distintos aspectos con él relacionados. En este último sentido, Beer (1964) define la satisfacción laboral como una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo como el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológico del ambiente de trabajo. Smith, Kendall y Hulin (1969) también se refieren en su definición a facetas de la situación de trabajo.

Lowler (1973) argumenta que la satisfacción general puede estar determinada por la combinación de todas las facetas de satisfacción sentidas por el individuo. Griffin y Bateman (1986 en Peiró, 1993) a partir de la definición dada por Locke, indica que la satisfacción laboral es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el salario, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

Existen, por tanto, dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral, la aproximación unidimensional y la aproximación multidimensional (Harpaz, 1983; Bravo, 1992 en Peiró, 1993).

La primera se centra en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, lo cual no equivale a la suma de las facetas que componen el ambiente de trabajo.

La aproximación multidimensional señala que la satisfacción se constituye a partir de aspectos específicos del trabajo y es causada por diferentes condiciones antecedentes, pudiendo ser cada aspecto del trabajo medido separadamente.

Son muchos los autores que han señalado las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral siendo las más mencionadas las siguientes:

Lowler y Hckman, (1979) identifican cinco dimensiones fundamentales que brindan un enriquecimiento particular a los trabajadores:

- 1) Variedad: La variedad permite que los empleados ejecuten diferentes operaciones que a menudo requieren distintas aptitudes. Los trabajadores, en general, consideran que las tareas que implican variedad o diversidad son más interesantes, debido a la cantidad de diferentes habilidades que se requiere y a que son menos monótonas.
- 2) Identidad de la Tarea: Permite que los trabajadores realicen un trabajo completo evitando la excesiva especialización que producía que aquél fuera incapaz de identificar un producto con sus esfuerzos. Cuando la persona ejecuta el ciclo completo de trabajo para dar origen a un producto terminado o una subunidad del mismo, se establece una identidad de la tarea.
- 3) Importancia de la Tarea: Se refiere a la magnitud del efecto que tiene en otras personas el trabajo de alguien. El aspecto clave está en que los trabajadores piensen que están haciendo algo importante para la organización.
- 4) Autonomía: Da a los trabajadores un cierto control sobre su trabajo y es una característica básica para el desarrollo del sentido de responsabilidad.
- 5) Retroalimentación: Se refiere a la información que indican a los trabajadores en que medida están desempeñando correctamente sus funciones. El trabajador invierte una

porción considerable de su vida en averiguar lo bien que lo está realizando en forma regular, ya que saben que su actuación varía y es la única forma de realizar los correspondientes ajustes.

Richard Walton (1979 en Righetti, 1985) presenta siete dimensiones:

- 1) Medio Ambiente Seguro y Saludable: Se refiere a que los trabajadores no deben soportar condiciones ambientales que impliquen riesgos o amenazas para la salud.
- 2) Desarrollo de las Capacidades Humanas: El trabajo debe permitir al empleado el uso y el desarrollo de sus habilidades y conocimientos. El trabajo, en algunos casos, ha llegado a ser fraccionado, empobrecido y estrechamente controlado. La implementación de éste, está a menudo separada de la implementación del mismo.
- 3) Remuneración: Corresponde al precio del servicio prestado; debe ser equitativo y responsable para satisfacer a los trabajadores.
- 4) Crecimiento y Seguridad: Es el grado en que los conocimientos y habilidades recientemente adquiridas pueden ser utilizadas en futuras asignaciones de trabajo; la disponibilidad de oportunidades para avanzar en términos organizacionales y personales.
- 5) Leyes y Normas de Tipo Social: Deben primar los siguientes aspectos para elevar la calidad de vida laboral: derecho a la privacidad, a la libertad de expresión, a la equidad e imperio de la a razón por medio de métodos claros.
- 6) El Trabajo y la Vida Privada: El trabajo debe representar un rol equilibrado en la vida privada del trabajador. Este rol incluye horarios, requerimientos para viajar, lo cual debe tomar una porción limitada del tiempo libre y el que se dedica a la familia. Así también el avance y la promoción no deben requerir cambios geográficos frecuentes.

7) Significado Social de la Actividad del Trabajador: Hace referencia a la utilidad social que percibe el trabajador de su trabajo, es decir, la responsabilidad en la producción, eliminación de desechos y otros, que influyen en el aprecio a su propia autoestima.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1975) considera seis dimensiones:

- 1) Remuneración: Corresponde a la compensación por un trabajo que se ha realizado y que debe ser suficiente para que el trabajador pueda vivir en forma autónoma.
- 2) Tiempo de Trabajo: Se refiere a la duración del trabajo, contribuyendo en mayor y menor medida a hacerlo penoso o a realizarlo. El tiempo de trabajo debe permitir que el trabajador cumpla con otras obligaciones tales como su vida familiar o evitarles problemas derivados del transporte por el hecho de entrar o salir del trabajo en horarios inconvenientes.
- 3) Salud del Trabajador: El trabajador debe tener presente el cuidado de su salud evitando someterse a riesgos innecesarios, agentes tóxicos, radiaciones peligrosas o a esfuerzos físicos perjudiciales realizados con frecuencia o exageración.
- 4) Seguridad en el Trabajo: El trabajo no debe exponer al trabajador a riesgos o peligros de accidentes, en los cuales, como resultado, podrían quedar mutilado o incluso perder la vida.
- 5) Medio Ambiente y Carga de Trabajo: Corresponde a la utilización de la norma óptima en el trabajo basándose, para ello, en la determinación de niveles peligrosos o soportables para la persona. Por esto se han mejorado procedimientos y herramientas de trabajo; se han mejorado los ambientes físicos (ruido, temperatura, ventilación etc.) en los que el

empleado se desenvuelve, y se ha medido la carga física y mental que cada tarea lleva implícita.

6) Adaptación a las Características del Trabajador: Se refiere a las características del trabajador como la salud, el nivel cultural. Actitudes u otros deben ser adecuados al trabajo que realizan. Personas como inválidos, personas de edad, mujeres o niños requieren de protección o una adaptación especial ante situaciones que no se han podido prevenir o que han dejado de adaptarse a sus posibilidades.

Muchas de las definiciones mencionadas anteriormente señalan la satisfacción laboral como una actitud global o estado emocional o afectivo mientras otras hacen referencia a ésta como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los distintos aspectos con él relacionados. En este último sentido, Beer, (1964 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) la define como una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros, etc. Griffin y Bateman (1986 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) dicen que la satisfacción laboral es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, la paga, la supervisión, los beneficios, los compañeros y las prácticas de la organización.

Por último para efectos de este estudio se utilizará un modelo multidimensional, ya que permite identificar las diferentes facetas que generan una experiencia laboral satisfactoria.

***Modelo de Satisfacción e Insatisfacción Laboral: una Aproximación Bifactorial***

Esta aproximación recibe diversas denominaciones entre las cuales se pueden consignar las siguientes: teoría de dos factores, teoría dual, teoría de motivación–higiene, que fue desarrollada por Herzberg, Mousner y Snyderman (1959 en Huse y Bowditch, 1976 y Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993). Esta teoría ha sido perfeccionada a través del tiempo y aplicada en abundantes investigaciones.

Estos autores plantean que existen factores que están asociados con una alta satisfacción y otros con insatisfacción laboral.

Este planteamiento se basa en un estudio realizado en 1959 entre 200 trabajadores por medio del método de “incidentes críticos”, que consistía en entrevistas individuales en las que se solicitaba a los sujetos que describieran de forma detallada las situaciones en que se sintieran especialmente satisfechos con su trabajo y las situaciones que les generaban insatisfacción. Luego de recopilada la información, se analizaba su contenido, agrupando en categoría de frecuencia con la que era nombrada cada una de las categorías. Los resultados mostraron que ciertos factores estaban asociados con una alta satisfacción y otros con insatisfacción.

A partir de esto, los investigadores determinaron que las condiciones que producían satisfacción eran aspectos relacionados con la posibilidad de desarrollo, la obtención de reconocimiento, ser creativo en el propio trabajo, tener responsabilidades respecto al trabajo; a los demás y a la promoción. A este conjunto de elementos lo denominaron factores de contenido también conocido como “factores motivadores”, puesto que son factores relacionados con el contenido del trabajo.

Los factores identificados como generadores de insatisfacción agrupaban aspectos tales como la política de la organización y de la dirección, aspectos técnicos de la supervisión, relaciones interpersonales, el salario y las condiciones de trabajo. Este grupo de categorías fue denominado factores de ambiente también conocido como “factores de higiene”, pues son factores relacionados con el ámbito de trabajo.

De esta forma, los autores propusieron dos conjuntos de factores generales de variables en el trabajo, en lugar de contemplarlo como un continuo.

Así, la presencia de factores de contenido produce satisfacción y su ausencia, indiferencia; mientras que la presencia de factores de ambiente produce indiferencia y su ausencia, insatisfacción

"Desde esta perspectiva la satisfacción laboral no es un continuo que va desde muy insatisfecho a muy satisfecho, sino dos dimensiones independientes que causan, de manera diferencial, satisfacción e insatisfacción laboral"(Peiró, 1984).

Una característica diferenciadora de estos dos conjuntos de factores muestra que los primeros son extrínsecos, por referirse a condiciones fuera del trabajo, y los segundos son intrínsecos, ya que se refieren a las condiciones internas del trabajo (Peiró, 1984).

Peiró señala que de la conceptualización de satisfacción laboral ofrecida por Herzberg, se desprende una consecuencia relevante. Los factores que producen satisfacción laboral no son factores ambientales, sino factores de contenido del trabajo; por lo tanto, para incrementar la satisfacción no es necesario mejorar los factores ambientales, sino mejorar el contenido del puesto de trabajo, en el sentido de enriquecimiento del puesto. Este enriquecimiento consistiría en el rediseño de las características de trabajo y del contenido del mismo. Por ejemplo, un docente que ingresa al mundo laboral y que tiene una serie de expectativas relacionadas con el mejoramiento

de la educación, a través de la innovación, libertad de acción y toma de decisiones, se ve limitado por la institución, ante la cual tiene que cumplir con ciertas tareas y deberes que se alejan de sus expectativas. Esto, a largo plazo, genera frustración y desmotivación, lo que puede derivar en un estado de indefensión.

Factores de Contenido	AUSENCIA			PRESENCIA		
	Satisfac.	Indifer.	Insatisf.	Satisfac.	Indifer.	Insatisf.
Trabajo en sí mismo		x		x		
Reconocimiento		x		x		
Crecimiento		x		x		
Responsabilidad		x		x		

Factores de Contexto	AUSENCIA			PRESENCIA		
	Satisfac.	Indifer.	Insatisf.	Satisfac.	Indifer.	Insatisf.
Salario			x		x	
Relaciones humanas			x		x	
Condiciones laborales			x		x	
Seguridad			x		x	
Estatus			x		x	
Políticas de la org.			x		x	
Supervisión			x		X	

### *Diferencias de Género y la Satisfacción Laboral*

En torno a este tema, se han efectuado amplios estudios. Griffin y Bateman (1986 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) señalan que la variable sexo está débilmente relacionada con la satisfacción laboral, e incluso cuando se ha encontrado alguna relación, es debida fundamentalmente a las diferencias de oportunidades y experiencias.

Una aproximación interesante al análisis de las relaciones entre el género y la satisfacción laboral es la realizada por Masón (1985 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993). Este autor indica que se pueden estudiar las diferencias de género en la satisfacción laboral desde tres perspectivas:

- a) **Perspectiva de socialización:** Una visión de la satisfacción laboral mantiene que las mujeres están satisfechas con los puestos en que pueden interactuar con otros dando apoyo, incluso aunque los puestos sean poco retadores. La base de esta perspectiva es que las mujeres están socializadas con conductas valores y actitudes que son comunales por naturaleza, entendiendo por una orientación comunal aquello que incluye el trato con otros el desinterés y el deseo de mantener relaciones interpersonales. Sin embargo, en la socialización de los hombres predominan valores y conductas de agencia, dicha orientación se manifiesta por la autoafirmación, la autoexpansión y el deseo de dominar. Por lo tanto, la diferencia en cuanto a los valores explicaría las diferencias en la satisfacción laboral.
- b) **Perspectiva situacional o estructural:** Ésta sostiene que las diferencias observadas en la satisfacción laboral son atribuibles no al género sino a otras variables que cambian sistemáticamente con el género por la segregación en función del género de los puestos en las organizaciones. Así, las estructuras ricas en oportunidades ofrecen la posibilidad de experimentar los valores denominados de agencia, que son aprendidos por los individuos en dichas estructuras, en este caso, generalmente son hombres los que ocupan este tipo de puestos. Por otra parte en las estructuras necesitadas de oportunidades, generalmente ocupadas por mujeres la persona aprende a valorar los resultados comunales tales como la relaciones con otros que son los que resultan gratificantes.
- c) **La teoría del rol social:** indica que la saliencia del rol determina las conductas, los valores y las actitudes Eagly (1987 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993). De este modo, si el rol más saliente es el de género, hombres y mujeres definirán en sus

actitudes conductas y valores. Sin embargo, si el rol social es el más saliente, actitudes conductas y valores serán equivalentes. Por rol social se entiende un rol social específico basado en obligaciones hacia los otros. En estructuras ricas en oportunidades el rol más saliente será el social y en estructuras con escasas oportunidades el rol más saliente será el de género.

### *Consecuencias Organizacionales de la Satisfacción Laboral*

Existe evidencia empírica en torno a la relación entre la satisfacción laboral y variables que supuestamente se ven afectada por esta como son: ausentismo, cambio de trabajo, actividad sindical y rendimiento, etc.

1- Ausentismo: estudios existentes en torno a esta temática muestran que los trabajadores que están menos satisfechos son los que con mayor probabilidad se ausentan de sus trabajos Muchinsky (1977 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

También se ha planteado que un trabajador insatisfecho no inicia directamente un proceso de ausencia de larga duración; más bien, comienza con un proceso de retirada progresiva en la que, en un primer momento, se realiza una retirada psicológica (estar ausente en el trabajo, somnolencia, etc.), con actitudes y conductas negativas hacia el mismo (accidentes laborales, quejas etc.), para seguir con un proceso de retirada física (retraso, salidas antes de las horas, períodos de licencias medicas largas, etc.) (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

2- Cambio de trabajo y/o organización: una alta satisfacción laboral esta asociada con un menor cambio voluntario de trabajo. Es menos probable que los trabajadores más satisfechos piensen en abandonar su trabajo y en buscar uno nuevo y es más probable

que permanezcan en el mismo por más tiempo. Las personas con menor satisfacción tienen tasas mayores de cambio de empleo.

Sin embargo, dejar un trabajo puede depender de otras variables. Por ejemplo, un trabajo con mejores condiciones económicas, si esta probabilidad es baja, posiblemente permanezca en la situación que se encuentra independiente de su labor de satisfacción laboral reduciendo su nivel de expectativas. Por lo tanto, la satisfacción es un determinante del cambio de trabajo, pero el contexto económico juega un papel importante Muchisky y Morrow (1980 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

3- Actividad Sindical: otra consecuencia de la falta de satisfacción es el incremento de la actividad sindical por parte de los trabajadores Feulle y Blandin (1974 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993). En este sentido, la insatisfacción laboral concretamente por bajos niveles de satisfacción por aspectos económicos como la paga y los beneficios, implica una mayor actividad sindical e influye en la conducta de voto.

4- Rendimiento: se plantea que la satisfacción causa el rendimiento, así como el rendimiento causa la satisfacción, concluyéndose que ambas son variables correlacionadas más que de causa-efecto.

También se han estudiado las condiciones bajo las que se observa que el rendimiento y la satisfacción laboral están relacionadas. Esta relación es más fuerte cuando las recompensas se basan en el rendimiento.

Ostroff (1992 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) señala que organizaciones con trabajadores satisfechos son más productivas que aquellas en las que están insatisfechos.

Por último, Varca y James-Valutes (1993 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) encuentran que la relación entre la satisfacción laboral y rendimiento está modulada por

las habilidades de los trabajadores. De este modo, los individuos con altos niveles de satisfacción laboral y altos niveles de habilidades laborales relevantes tienen tasas de rendimiento significativamente superiores que el resto de los empleados.

### *Consecuencias Comportamentales de la Insatisfacción*

La literatura especializada informa de un amplio espectro de patologías y disfunciones susceptible de reseña y análisis. Se señala que paralelamente a las condiciones estructurales del organismo que padece la patología, existen manifestaciones coherentes, referidas al fenómeno actitudinal.

Los trastornos observados difieren en función de la causalidad determinante, al menos sobresaliente. Se rotula como insatisfacción, tanto las estimulaciones excesivas o con alto nivel de ansiedad aparejado, como las situaciones carentes de compromiso o aporte individual. Sin embargo, los resultados transmitidos a la esfera funcional del individuo se concretan con diferente formato. Así la cualidad del elemento generador de la configuración insatisfactoria prima en cuanto a duración, intensidad y alcance de la psicopatología.

Las características organizacionales modulan con peso diferente los impactos al parecer son considerados en su totalidad. El tamaño, complejidad y tipo de tarea de la organización influye en la determinación de los niveles de satisfacción cuando se considera la plantilla globalmente Katz y Khan (1989 en Peiró y Salvador, 1993) estiman que a partir de tamaños relativamente pequeño (menos de 100 trabajadores) el nivel de estrés aumenta linealmente hasta estabilizarse.

Los estudios que hacen referencia a disfunciones en las categorías de los síndromes físicos son variados y extensos. Los síntomas comúnmente informados se

dirigen hacia sensaciones de fatiga, dolores de cabeza, disfunciones respiratorias, sudores y mala salud Burke (1969 en Quintanilla, 1984).

Confirmando la paridad causal entre la aparición del elemento causal y la observación de las consecuencias indeseables, los incidentes laborales insatisfactorios producen en ocasiones pérdida del apetito y trastornos neurovegetativos como náuseas e indigestión Herzberg, Mousner y Smyderman (1969 en Quintanilla, 1984).

La insatisfacción actúa como un detonador de una amplia gama de elementos puntuales que poseen un vasto poder de generalización, asociado en muchas ocasiones a circunstancias preponderantemente ansiógenas. Los períodos de tensión debido a conflictos o trámites decisivos son característicos en cuanto a sufrir problemas gastrointestinales o ulcerosos. Este es el caso del informe de White (1965 en Quintanilla, 1984) sobre trabajadores de planta enfrentados al grupo y a sus normas, bajo la posibilidad contraria de incrementar sus ganancias.

Como punto alternativo en el continuo de tensión psicológica, los bajos niveles pueden de modo diferente incidir en desajustes conductuales. No obstante, parece que enfrentamos alteraciones que, aún con bases funcionales, tienen su inicio en procesamientos cognitivos y, en un segundo momento, afectivos. Trabajadores del acero, con una automatización casi completa en su trabajo, informan de fatiga como consecuencia de un aburrimiento continuado Chadwich, (1969 en Quintanilla, 1984).

Se estima que los altos niveles de colesterol son un precursor de las enfermedades coronarias, las cuales se relacionan con niveles de insatisfacción. Existen datos confirmadores. Se han encontrado correlaciones importantes: hasta 0,83 entre

autoinformaciones de insatisfacción y mortalidad por enfermedades arteroscleróticas Salesy House (1971 en Quintanilla, 1984).

### *Algunas Investigaciones en torno a la Satisfacción Laboral*

En la Quinta Región existen algunos estudios de satisfacción laboral realizados por la Universidad Católica de Valparaíso, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

#### *1. Medición de Satisfacción Laboral en la Empresa "Kristal S.A."*

Esta investigación fue realizada en la ciudad de Santiago, en 1984, utilizando como instrumento de medición un cuestionario con una escala de diferencial semántico, aplicado al total de la población: 350 trabajadores, de los cuales sólo 187 contestaron el instrumento, o sea, el 54% del total.

Se consideraron como indicadores de la variable dependiente, la estabilidad en el cargo, el trabajo mismo, el compañerismo y la supervisión.

En términos generales, los resultados indican que el 49.7% está insatisfecho laboralmente y el 50.3% está satisfecho laboralmente. Además, concluye que las mujeres trabajadoras están más satisfechas que los varones, en relación con su trabajo, salario, compañerismo y estabilidad laboral. Por otro lado, a mayor edad, mayor es el nivel de satisfacción, debido a la adaptación al trabajo. En lo relativo a la educación, cuando ésta mejora, aumenta la insatisfacción, ya que crecen las expectativas de los trabajadores, que no son satisfechas por la organización. (Muzio. A, 1986).

## ***2. Estudios Descriptivos de algunos Factores de Satisfacción Laboral que Afectan a los Trabajadores Portuarios de Chile***

Este estudio se realizó con una muestra de 491 trabajadores de un total de 605. Se utilizó una encuesta de tipo estándar, con respuestas categorizadas. Se consideraron como variables de estudio: la estructura organizacional (comunicación y ascensos), las relaciones humanas (compañerismo, crecimiento y respeto por los otros).

En torno a los ascensos, el 48.2 % de los encuestados se manifestó insatisfecho y el 51.8%, satisfecho. Con relación a la comunicación, el 67.8% se manifestó satisfecho y el 32.2%, insatisfecho.

En cuanto al compañerismo, el 44.8% está insatisfecho y el 65.2%, satisfecho. Por otra parte, con relación al respeto por el otro, un 41.7% se siente insatisfecho y el 58.3%, satisfecho.

Por último, en torno al crecimiento, el 60.4% se manifestó insatisfecho y el 39.6% se siente satisfecho. Los investigadores concluyen que se manifiesta un alto nivel de insatisfacción laboral. (Díaz, P., 1994)

## ***3. Estudio Descriptivo de la Satisfacción Laboral a través de un Balance Social***

### ***Interno en la Bolsa de Corredores de Valores de Valparaíso en noviembre de 1995***

Ésta es una investigación descriptiva cuya población de estudio correspondió a la totalidad de trabajadores. Se utilizó como instrumento de medición un cuestionario de balance social interno, que se compone de tres partes. Un set de alternativas para recoger datos personales; 55 afirmaciones del tipo Likert para identificar la percepción del funcionario en torno al trabajo. Ésta va de totalmente en desacuerdo, parcialmente en

desacuerdo, indiferente, parcialmente de acuerdo, hasta totalmente de acuerdo, y, por último, una escala para establecer las prioridades del trabajador. Los indicadores de la variable dependiente contemplada en el estudio fueron: remuneración, estructura y normas, condiciones físicas ambientales, participación, contenido del trabajo, relaciones humanas, crecimiento personal, medidas de seguridad, evaluación de desempeño, estabilidad laboral y calidad de la organización. Como variables independientes se consideraron: sexo, edad, estado civil, educación y años de experiencia.

Los resultados para cada uno de los indicadores de la variable satisfacción laboral fueron los siguientes:

- Remuneración: el 76.7% de los trabajadores se siente insatisfecho con el salario que recibe y sólo a un 23.3% le satisface.
- Estabilidad laboral: un 90% está satisfecho y un 10%, insatisfecho.
- Participación: el 70% se manifiesta insatisfecho con su participación en la organización y un 30%, satisfecho.
- Relaciones humanas: el 76.7% se siente satisfecho con las relaciones al interior de la organización y un 23.3%, insatisfecho.
- Crecimiento personal: el 73.3% está insatisfecho y el 26.7% se siente satisfecho.
- Contenido del trabajo: el 56.6% se manifiesta satisfecho con las tareas que realiza y un 43.4% se siente insatisfecho.
- Estructuras y normas: el 96.7% está satisfecho con las reglas de la organización y un 3.3%, insatisfecho.
- Condiciones fisico-ambientales: el 56.6% se declara insatisfecho con el ambiente de trabajo y el 43.3%, satisfecho.

- Seguridad: el 60% de los trabajadores se siente insatisfecho con las medidas de seguridad y el 40% se siente satisfecho.
- Evaluación del desempeño: el 46.7% está satisfecho y el 53.3%, insatisfecho.

Los investigadores concluyen que la organización no orienta sus recursos y acciones concretas a satisfacer las necesidades más importantes de los trabajadores, lo cual genera un nivel de insatisfacción laboral. (Alvaro. L y Laurence Ch, 1996).

## **CAPÍTULO 2**

### **METODOLOGÍA**

#### *Tipo de Investigación*

Este estudio es descriptivo-comparativo. Es descriptivo, porque busca especificar las propiedades importantes del grupo de profesores, urbanos y rurales de la comuna de Quillota, y medir diversos aspectos, dimensiones o componentes de dicho grupo. Se intenta describir cómo es y cómo se manifiesta el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Es comparativo, pues se compararán descriptivamente los resultados con relación a las variables personales y organizacionales.

#### *Diseño*

Es un diseño no experimental transeccional descriptivo. Es una investigación no experimental, porque se realizará sin la manipulación directa y deliberada del investigador sobre las variables independientes que se dan en la realidad. Es transeccional descriptivo, ya que las observaciones se harán en un momento único en el tiempo, midiendo variables de manera individual y analizando los resultados que éstas arrojen.

#### *Población*

Nuestra población de estudio está constituida por profesores de educación básica urbanos y rurales, de la comuna de Quillota pertenecientes al Departamento de Educación Municipal. El total del colectivo es 231, de los cuales 35 son rurales y 196 urbanos.

Para efecto de nuestro estudio, se trabajó con una muestra de tipo intencional, estratificada y no proporcional considerando que el procedimiento de selección dependió

de la presencia del docente en el momento de la sensibilización y medición. La muestra quedó constituida por un total de 130 docentes.

<b>VARIABLES INDEPENDIENTES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>NÚMERO TOTAL</b>	<b>%</b>
<i>Edad</i>	<i>20-44 años</i>	<i>41</i>	<i>31.5</i>
	<i>45-65 años</i>	<i>89</i>	<i>68.5</i>
<i>Sexo</i>	<i>Masculino</i>	<i>35</i>	<i>26.9</i>
	<i>Femenino</i>	<i>95</i>	<i>73.1</i>
<i>Estado civil</i>	<i>Soltero/a</i>	<i>23</i>	<i>17.7</i>
	<i>Casado/a</i>	<i>89</i>	<i>68.5</i>
	<i>Separado/a</i>	<i>15</i>	<i>11.5</i>
	<i>Viudo/a</i>	<i>3</i>	<i>2.3</i>
<i>Ubicación geográfica</i>	<i>Urbano</i>	<i>100</i>	<i>76.9</i>
	<i>Rural</i>	<i>30</i>	<i>23.1</i>
<i>Rol de género</i>	<i>Presencia de pareja con hijos</i>	<i>86</i>	<i>66.2</i>
	<i>Presencia de pareja sin hijos</i>	<i>4</i>	<i>3.1</i>
	<i>Ausencia de pareja con hijos</i>	<i>25</i>	<i>19.2</i>
	<i>Ausencia de pareja sin hijos</i>	<i>15</i>	<i>11.5</i>
<i>Número de personas con quien vive</i>	<i>Sólo</i>	<i>5</i>	<i>3.8</i>
	<i>Entre 2 a 3 personas</i>	<i>40</i>	<i>30.8</i>
	<i>Entre 4 a 6 personas</i>	<i>82</i>	<i>63.1</i>
	<i>7 o más personas</i>	<i>3</i>	<i>2.3</i>
<i>Sostén económico</i>	<i>El mismo</i>	<i>5</i>	<i>3.8</i>
	<i>La pareja</i>	<i>40</i>	<i>30.8</i>
	<i>Ambos</i>	<i>82</i>	<i>63.1</i>
	<i>Otra persona</i>	<i>3</i>	<i>2.3</i>
<i>Años de experiencia laboral</i>	<i>Hasta 10 años</i>	<i>15</i>	<i>11.5</i>
	<i>Entre 11 y 20 años</i>	<i>28</i>	<i>21.5</i>
	<i>Entre 21 y 30 años</i>	<i>63</i>	<i>48.5</i>
	<i>31 y más años</i>	<i>24</i>	<i>18.5</i>
<i>Licencias médicas</i>	<i>Con licencias</i>	<i>80</i>	<i>61.5</i>
	<i>Sin licencias</i>	<i>50</i>	<i>38.5</i>
<i>Tiempo libre</i>	<i>Baja actividad</i>	<i>48</i>	<i>36.9</i>
	<i>Mediana actividad</i>	<i>42</i>	<i>32.3</i>
	<i>Alta actividad</i>	<i>40</i>	<i>30.8</i>
<i>Situación contractual</i>	<i>Titular</i>	<i>107</i>	<i>82.3</i>
	<i>Contrata</i>	<i>23</i>	<i>17.7</i>

### *Sujetos*

Los criterios utilizados para la selección de los sujetos de la muestra fueron los siguientes:

1. Docentes hombres y mujeres.
2. Docentes que se desempeñan en zonas rurales y urbanas.
3. Docentes que se desempeñan desde los niveles de primer año básico a octavo básico.
4. Docentes que mantienen contrato laboral con la Corporación de Educación Municipal de Quillota.
5. Docentes que se encuentren presentes en el momento del proceso de sensibilización y que deseen participar en el estudio contestando la totalidad de los instrumentos de medición.

### *Sujetos no incorporados en la muestra:*

1. Docentes que se desempeñan en niveles prebásico (prekinder, educadoras de párvulos y educadoras diferenciales).
2. Personal administrativo y auxiliares de servicio.
3. Docentes que ocupen los cargos de Director y Subdirector.
4. Docentes que al momento de la sensibilización no están presentes.
5. Docentes que se desistan participar en una o ambas etapas de la medición.

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES PERSONALES			
VARIABLES	Def. conceptual	Def. operacional	Indicador
<i>Edad</i>	Periodo de tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo hasta su vida actual	Docentes cuyas edades fluctúen entre 20 y 65 años divididos en dos rangos: 20-44 y 45-65 años de edad.	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem de "edad".
<i>Sexo</i>	Condición orgánica que distingue al macho de la hembra en los seres humanos.	Docentes que pertenezcan a ambos sexos	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem de "sexo".
<i>Estado civil</i>	Condición jurídica que establece si una persona esta legalmente casado, soltero, separado o viudo	Docentes que se encuentren en estado civil casado, soltero, separado o viudo	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem "estado civil"
<i>Rol de genero</i>	Conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino	Docentes que cuenten con presencia o ausencia de hijos y con presencia o ausencia de pareja	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante los ítemes "presencia o ausencia de hijos" y "presencia o ausencia de pareja".
<i>Años de experiencia laboral</i>	Periodo de tiempo transcurrido desde que una persona se inserta en el ámbito laboral hasta su desempeño actual	Profesores que actualmente estén ejerciendo su labor docente en educación general básica y que cuenten con un máximo de 30 años de servicio	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem años de experiencia
<i>Números de personas con que se vive</i>	Proporción de personas que viven juntas estableciendo lazos existentes entre los miembros	Docente que vive sólo o con más de dos personas en su lugar de residencia	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem "Con quién vive"
<i>Principal sostén económico</i>	Persona que presta el mayor apoyo material en forma directa entre los miembros de su hogar	Docente cuya condición económica le permite prestar el mayor o menor apoyo material, que puede ser otorgado: por él, su pareja, ambos u otra persona.	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem "Principal sostén económico"

<i>Licencia médica</i>	Autorización clínica para que un trabajador se ausente por un periodo determinado de tiempo ante una afección orgánica o psíquica	Docente cuya condición clínica los obliga a presentar licencias	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem "Con o sin licencias medicas"
<i>Tiempo libre</i>	Período de tiempo utilizado en la realización de actividades gratificantes fuera del ámbito de trabajo.	Docentes que ocupan su tiempo libre para realizar actividades culturales, deportivas y recreativas con una baja, mediana y alta frecuencia.	Respuesta motora dada por el sujeto ante los ítems de "tiempo libre"

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES ORGANIZACIONALES			
Variables	Def. conceptual	Def. operacional	Indicador
<i>Situación contractual</i>	Acuerdo entre el empleador y el trabajador por el cual se obligan recíprocamente: el trabajador a prestar servicios personales y el empleador a pagar por ellos una determinada remuneración.	Docentes que se encuentren bajo condición de titulares o a contrata.	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem situación contractual.
<i>Ubicación geográfica</i>	Lugar físico donde se ubica el establecimiento educacional en que se desempeña el docente.	Profesores que ejerzan su labor en sectores urbanos o rurales de la comuna de Quillota.	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem ubicación geográfica.

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LAS VARIABLES DEPENDIENTES		
Variables	Def. conceptual	Def. operacional
Bienestar Psicológico	Balanza entre emociones positivas y negativas: la afectividad positiva se manifiesta por los buenos sentimientos hacia uno mismo y hacia el mundo que lo rodea y un mayor número de contactos sociales. La afectividad negativa se relaciona con problemas como la depresión que se asocia a un mayor número de conflictos interpersonales y de salud en general.	Categoría de bienestar psicológico en el que se ubica la persona según la puntuación obtenida al responder el GHQ (General Health Questionari, de Golberg; el IDB (Inventario de depresión) de Beck; la escala de autoestima de Rosemberg, y el ítem de satisfacción con la vida actual de Warr (1978).
Satisfacción laboral	Actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, la que se puede referir al trabajo en general o hacia facetas del mismo.	Categoría de satisfacción laboral en la cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida al responder la Escala de Satisfacción Laboral Docente (ESALDOC).

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LOS INDICADORES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO		
Dimensiones	Def. conceptual	Def. operacional
<i>Salud mental</i>	Conjunto de síntomas que pueden afectar el área afectiva, cognitiva y comportamental la emergencia de setos síntomas estaría dado por un deterioro en el proceso de interacción entre el individuo y el ambiente.	Categoría de bienestar psicológico en el cual se ubica a los sujetos según las puntuaciones obtenidas al responder el General Health Questionari (GHQ-12)de Golberg.
<i>Depresión</i>	Desorden del estado de ánimo caracterizado por presentar síntomas como: pérdida de interés en las actividades que provocaban placer, sentimientos de tristeza, desesperanza y minusvalía, deterioro de la autoimagen, dificultades para concentrarse y tomar decisiones, etc.	Categoría de bienestar psicológico en el cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida al responder el inventario de depresión de Beck, clasificando el nivel de depresión en depresión leve, moderada o severa.
<i>Autoestima</i>	Nivel de discrepancia que percibe un sujeto al comparar su yo ideal (como le gustaría ser) con su yo real (como es en realidad).	Categoría de bienestar psicológico en el cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida al responder la Escala de Autoestima de Rosemberg adaptada por Bachman y O'Malley.
<i>Satisfacción con la vida actual</i>	Grado de conformidad de la persona con su vida presente asociado a la posibilidad de establecer adecuadas relaciones sociales, seguridad material e informacional con la familia, los amigos, compañeros, etc.	Categoría de bienestar psicológico en el cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida al responder el ítem de satisfacción con la vida actual de Warr (1978).

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LOS FACTORES HIGIÉNICOS Y MOTIVACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
Factores higiénicos indicadores de insatisfacción	Def. conceptual	Def. operacional
<i>Salario</i>	Es el medio otorgado para la realización de una tarea determinada y a través del cual se pueden obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.	Conjunto de prestaciones monetarias que otorga la organización en la que un trabajador se desempeña en relación con: sueldo líquido, sistema de reajuste, oportunidades en el pago del sueldo.
<i>Relaciones humanas</i>	Conjunto de interacciones sociales entre los miembros de una organización.	Relaciones interpersonales al interior de un trabajo referidas a: el trato con los compañeros, superiores y subordinados, respeto hacia la persona y actividad que realiza.
<i>Condiciones de trabajo</i>	Condiciones físicas y ambientales que ofrece la organización para el buen desempeño del trabajo.	Medio ambiente que rodea la situación de trabajo y que incluye el servicio higiénico, nivel de ruido, iluminación, calefacción, mobiliarios y materiales en general.
<i>Seguridad</i>	Confianza y tranquilidad respecto a la permanencia en el trabajo.	Elemento que la organización aplica para que el trabajador se desempeñe adecuadamente y que incluye: estabilidad en el puesto, contrato indefinido, buenas prestaciones del empleador y adecuados planes de jubilación.
<i>Supervisión</i>	Apoyo que brinda la organización al trabajador para su adecuado desempeño en sus tareas profesionales.	Ayuda recibida por los trabajadores en torno a la claridad de las funciones que desempeñan, de las tareas a seguir y de las actividades administrativas a realizar.
<i>Estatus</i>	Posición o rango socialmente definido dado por otros a grupos o a miembros de éstos.	Posición que ha adquirido el trabajador a través de sus años de experiencia que le permite obtener el respeto y la admiración por parte de la organización y de la sociedad en general.
<i>Políticas y administración de la organización</i>	Red de relaciones formales entre la organización y los trabajadores que ayuda a la regulación y dirección del comportamiento de éstos.	Procedimiento que usa la organización para establecer regla como las de asistencia, plan de vacaciones, métodos de evaluación y desempeño de los trabajadores.

Factores motivadores Indicadores de satisfacción	Def. conceptual	Def. operacional
<i>El trabajo en sí mismo</i>	Valor o importancia que confiere una persona al trabajo que realiza.	Grado en que las actividades realizadas tienen un impacto significativo en torno a las tareas en sí, contribución profesional y aporte al crecimiento personal y de la organización.
<i>Reconocimiento</i>	Distinción que otorgan compañeros, supervisores, subordinados o público en general a una persona por la realización de un trabajo.	Deferencia recibida por el trabajador de parte del ambiente laboral. Por ejemplo, afecto de sus colegas, alumnos, apoderados, superiores, etc.
<i>Crecimiento</i>	Proceso de desarrollo personal del trabajador por el hecho de pertenecer a una determinada organización.	Proceso de desarrollo personal vivenciado a través de cursos de capacitación y perfeccionamiento tales como: talleres, actividades extracurriculares, conferencias, etc.
<i>Responsabilidad</i>	Condición de independencia o libertad que el trabajador experimenta en la realización de su trabajo.	Posibilidad que tiene un trabajador para hacerse cargo de actividades que requieren ser planificadas, diseñadas e implementadas.

### *Técnicas de Recopilación de Datos*

Para evaluar el bienestar psicológico se utiliza una serie de instrumentos de medición, los que, en su totalidad, dan cuenta de dicho constructo.

Como indicador de salud mental se utiliza el Cuestionario General de Salud de Golberg (GHQ), para sintomatología depresiva, el Inventario de Depresión de Beck (IDB). La autoestima se medirá con la Escala de Autoestima de Rosenberg y la satisfacción con la vida actual, con un ítem del Cuestionario de Satisfacción con la Vida Actual ocupado en estudios ocupacionales por Warr (1978) y Hepworth (1980).

Para evaluar el constructo de satisfacción laboral se utiliza una Escala de Satisfacción Laboral en Docentes (ESALDOC, Dapelo, Inostroza y Sepúlveda, 1999) creado para esta investigación.

Además, se utilizará una encuesta para recabar los datos sociodemográficos de la población en estudio, los que se usarán para fines del estudio.

La técnica empleada es del tipo encuesta. Se aplicará un set de 3 pruebas psicológicas y una de satisfacción laboral. Todas previamente estandarizadas.

### *General Health Questionnaire*

El GHQ es una medida de autoinforme elaborada por Goldberg (1972, 1978) para detectar la probabilidad de trastornos psiquiátricos no psicóticos. Este instrumento no clasifica a las personas como enfermas, ya que el contenido de los ítemes hace referencia a conductas, emociones o pensamientos que se pueden encontrar en personas "sanas", considerando dimensiones tales como felicidad, satisfacción actual, afecto positivo, experiencia de satisfacción, afecto negativo, experiencia de tensión, autoestima negativa, ansiedad y estado de ánimo deprimido. (Novakovich y Salinas, 1999).

En un principio el GHQ estaba compuesto por 60 ítemes, los que han sido reducidos en las nuevas versiones dejando aquéllos con un mejor funcionamiento. De esta manera existen versiones de 30, 28, 20 y 12 ítemes, siendo esta última la escala de bienestar psicológico que más se utiliza en estudios laborales debido al reducido tiempo ocupado en su aplicación.

Las correlaciones entre todas las versiones del GHQ son altas. Banks (1983) obtiene correlaciones entre el GHQ-12 y GHQ-30 que varían dependiendo del método de puntuación, entre 0.91 y 0.97. Las correlaciones entre GHQ-28 y las dos versiones antes señaladas varían de 0.82 a 0.94.

En esta prueba se le pide al sujeto que exprese cómo se ha sentido en las últimas semanas, comparando sus sentimientos actuales con los que habitualmente ha tenido en

los últimos años. El cuestionario consta de 12 ítems con respuesta tipo Liket con 4 puntos de anclaje. Para los ítems positivos: 1.- mejor que habitualmente; 2.- más o menos como siempre; 3.- menos que habitualmente; 4.- mucho menos que habitualmente. Para los ítems negativos: 1.- en absoluto; 2.- no más que lo habitual; 3.- algo más que habitualmente; 4.- mucho más que habitualmente. (Rodríguez, 1991/93, citado por Novakovich y Salinas, 1999).

Las puntuaciones más altas señalan una mayor probabilidad de padecer una enfermedad psiquiátrica y, por tanto, un menor bienestar psicológico.

#### ***Depresión: “Inventario de Depresión de Beck”***

Es un inventario compuesto por 21 ítems, cada uno representativo de una categoría de síntomas y actitudes. Cada categoría describe una manifestación conductual, actitudinal, emocional o biológica específica del cuadro y contiene una serie graduada de 4 afirmaciones de autoevaluación.

Las categorías de síntomas y actitudes enumeradas de acuerdo al ítem que corresponde en el instrumento, son las siguientes: estado anímico, indecisión, pesimismo, sentimientos de fracaso, pérdida de satisfacción, sentimiento de culpa, sentimiento de castigo, odio a sí mismo, autoacusaciones, impulsos suicidas, periodos de llanto, irritabilidad, aislamiento social, imagen corporal, inhibición laboral, trastornos del sueño, fatigabilidad, pérdida de apetito, pérdida de peso, preocupaciones somáticas y pérdida de la libido.

Las afirmaciones de cada ítem son categorizadas para reflejar el grado de severidad del síntoma, desde su ausencia a su máxima expresión, para lo cual fueron graduadas de 0 a 3 puntos. En el apéndice, a) = 0 puntos, b) = 1 punto, c) = 2 puntos y

d)= 3 puntos. La puntuación total fluctúa entre 0 y 63. A mayor puntaje, mayor sintomatología depresiva.

Beck y el Centro de Terapia Cognitiva han dispuesto los siguientes puntos de corte para los puntales obtenidos en el IDB: 0-9 = depresión mínima o ausente; 10-18 = depresión leve; 19-29 = depresión moderada; 30-63 = depresión severa. Los puntales promedios del IDB para las clasificaciones de mínima, leve, moderada y severa, de acuerdo a Beck (1976), son: 10.9 (DS=8.1); 18.7 (DS=10.2); 25.4 (DS=9.6) y 30.0(DS=10.4), respectivamente.

### *Escala de Autoestima de Rosenberg*

Este instrumento, creado por Rosenberg en 1965, se ha utilizado en varios estudios como medida de autoestima total (Feather, 1982; Feather y Bond, 1983; Feather y Barber, 1983). La escala está compuesta de diez ítemes, de los cuales seis están expresados en forma positiva y cuatro en forma negativa con cinco puntos de anclaje. La consistencia interna es alta. Feather y Barber (1983) encuentran un coeficiente alfa de 0.83 para una muestra de 116 desempleadas. (Rodríguez , 1991/93, citado por Novakovich y Salinas 1999).

Algunas investigaciones separan las puntuaciones en dos: los ítemes positivos y los negativos. Estos componentes de la autoestima, señalan el grado de acuerdo o desacuerdo con evaluaciones positivas y negativas acerca de sí mismos. Tanto la autoestima positiva como la negativa han sido medidas mediante ítemes derivados de la investigación de Backman y O' Malley (1977) y Rosenberg (1965). La correlación entre ambas es sólo de .25. (Rodríguez, 1991/93; Alvaro, 1992, citado por Novakovich y Salinas, 1999).

En esta investigación se utilizará la Escala de Autoestima de Rosenberg (1965), adaptada por Bachman y O'Malley (1977) y que mide dos factores: autoestima positiva y autoestima negativa. Está compuesto de 8 ítems, tipo Likert y se puntúa de 5 a 1 para los ítems de la subescala de autoestima positiva y de 1 a 5 para los ítems de la subescala de autoestima negativa. A más alta puntuación obtenida por el sujeto, mayor es su autoestima positiva y menor su autoestima negativa.

La consistencia interna obtenida para este test, en un estudio de Alvaro 1992, fue de 70 para la subescala de autoestima positiva y de 74 para la subescalas de autoestima negativa. Warr y Jackson, en 1983, para estas subescalas obtienen, respectivamente, coeficientes de consistencia interna entre 63 y 71 y entre 52 y 61. (Novakovich y Salinas, 1999).

#### *Ítem de Satisfacción con la Vida Actual*

Este ítem corresponde a un cuestionario sobre satisfacción con la vida presente utilizado en estudios ocupacionales por Warr (1978) y Hepworth (1980).

Para esta investigación se utilizó una escala de 1 a 5 describiendo cada punto de la siguiente manera: 1- muy satisfecho, 2- satisfecho, 3- ni satisfecho ni insatisfecho, 4- insatisfecho, 5- muy insatisfecho.

Este ítem se ha utilizado en estudios que analizan la relación entre empleo, desempleo y deterioro psicológico, como el estudio de Alvaro (1992), el de Harding, Phillips y Fogarty (1986) y el de Milles (1983). (Novakovich y Salinas, 1999).

### *Cuestionario*

Se elaboró un cuestionario de información general de interés para los investigadores por el nivel de incidencia que puede reflejar en determinados trastornos psicológicos y en distintos grupos de la población. Entre éstos se encuentran: edad, sexo, estado civil, ubicación geográfica, si vive con pareja, con o sin hijos, años de experiencia laboral, principal sostén económico, licencias médicas, actividades que realiza en su tiempo libre y situación contractual. Finalmente, se incorpora el ítem de satisfacción con la vida actual (Warr, 1984).

#### *Construcción Escala de Satisfacción Laboral Docente*

##### *1. Descripción del Instrumento*

Éste es un instrumento diseñado para medir satisfacción laboral en docentes (Dapelo, Inostroza y Sepúlveda, 1999). Se toma como referencia teórica el enfoque bifactorial de Herzberg.

Este cuestionario se compone de un total de 61 ítemes tipo Likert, describiendo cada punto de la siguiente manera: 4- Siempre, 3- Generalmente 2- A veces, 1- Rara vez, 0- Nunca. Para los factores motivadores, a mayor puntaje, se manifiesta satisfacción y, a menor, indiferencia. En cambio, para los factores higiénicos, a mayor puntaje, se produce indiferencia y, a menor, insatisfacción laboral.

*Tabla: Factores higiénicos y motivadores de la satisfacción laboral*

<b>Factores higiénicos</b>	<b>Concepto</b>	<b>Ítems</b>
Salario	Es el medio otorgado para la realización de una tarea determinada y a través del cual se pueden obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.	1, 11,20,28,37,49,56,58
Relaciones humanas	Conjunto de interacciones sociales entre los miembros de una organización.	2, 12,21,29,38,50
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas y ambientales que ofrece la organización para el buen desempeño del trabajo.	3, 13,22,30,39,44,51
Seguridad	Confianza y tranquilidad respecto a la permanencia en el trabajo.	4, 14
Supervisión	Apoyo que brinda la organización al trabajador para su adecuado desempeño en sus tareas profesionales.	5, 15,23,31,40,45,52
Estatus	Posición o rango socialmente definido dado por otros a grupos o a miembros de éstos.	16,24,32
Políticas y administración organizacional	Red de relaciones formales entre la organización y los trabajadores que ayuda a la regulación y dirección del comportamiento de éstos.	6, 17,25,33
<b>Factores motivadores</b>	<b>Concepto</b>	<b>Ítems</b>
Trabajo en sí mismo	Valor o importancia que confiere una persona al trabajo que realiza.	7,34,41,46,53,57,59
Reconocimiento	Distinción que otorgan compañeros, supervisores, subordinados o público en general a una persona por la realización de un trabajo.	8, 18,42,47,54,61
Crecimiento	Proceso de desarrollo personal del trabajador por el hecho de pertenecer a una determinada organización.	9,26,35,48,55
Responsabilidad	Condición de independencia o libertad que el trabajador experimenta en la realización de su trabajo.	10, 19,27,36,43,60

### Tabulación

- Puntaje máximo por respuesta: cuatro puntos
- Puntaje mínimo por respuesta: cero puntos
- Puntaje máximo factores higiénicos: ciento cuarenta y ocho puntos.
- Puntaje máximo factores motivadores: noventa y seis puntos

### ***2. Procedimiento Construcción de Instrumento***

- a) Análisis teoría de Herzberg
- b) Elaboración inicial de ítems del cuestionario 87 (Ver Anexo 1)
- c) Elaboración inicial de ítems por factor: higiénico 55; motivadores 32

### ***3. Juicio de Expertos***

Se les proporcionó el instrumento en su forma inicial a un grupo de expertos para otorgarle validez de contenido.

Expertos:

- Psicólogo organizacional
- Psicólogo especialista en metodología de la investigación
- Psicóloga social
- Psicólogo clínico
- Especialista en evaluación educacional

### ***4. Criterio de Aprobación de Ítems***

Se estableció un criterio de aprobación de un 80%; es decir, de los cinco expertos, cuatro debían coincidir en que la pregunta medía la dimensión que decía medir.

Expertos Ítemes	1	2	3	4	5	Decisión
1	si	si	No	si	si	mide
2	no	si	No	si	no	no mide
3	si	si	Si	si	si	mide
4	si	si	No	si	si	mide
5	no	si	Si	si	si	mide
6	si	si	Si	si	si	mide
7	si	si	Si	si	si	mide
8	si	si	No	si	si	mide
9	no	si	Si	no	si	no mide
10	no	no	Si	si	no	no mide
11	si	si	Si	si	si	mide
12	si	si	No	si	si	mide
13	si	si	Si	si	no	mide
14	si	si	Si	si	si	mide
15	si	si	Si	si	si	mide
16	si	si	No	si	si	mide
17	no	si	No	si	no	no mide
18	si	si	No	si	si	mide
19	si	si	Si	si	si	mide
20	si	si	Si	si	si	mide
21	no	no	Si	si	no	no mide
22	si	si	No	si	si	mide
23	si	si	Si	si	si	mide
24	si	si	Si	si	si	mide
25	si	si	Si	si	si	mide
26	si	si	Si	si	si	mide
27	si	si	Si	si	si	mide
28	si	si	Si	si	si	mide
29	si	si	Si	si	no	mide
30	si	si	Si	si	si	mide
31	no	si	Si	si	no	no mide
32	no	si	No	si	si	no mide
33	si	si	No	si	no	no mide
34	no	si	Si	si	si	mide
35	si	si	Si	si	si	mide
36	no	si	Si	si	si	mide
37	no	si	Si	si	si	mide
38	si	si	Si	si	si	mide
39	si	si	Si	si	si	mide
40	no	si	Si	si	si	mide
41	si	si	Si	si	si	mide
42	si	si	Si	si	no	mide
43	si	si	Si	no	si	mide

44	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
45	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
46	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
47	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
48	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
49	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
50	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>No</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
51	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
52	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
53	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
54	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
55	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>no mide</i>
56	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
57	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
58	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
59	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>No</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
60	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
61	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
62	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>mide</i>
63	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
64	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
65	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
66	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
67	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
68	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
69	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
70	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
71	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
72	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
73	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
74	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
75	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
76	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
77	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
78	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
79	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>no mide</i>
80	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
81	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
82	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
83	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
84	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
85	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>mide</i>
86	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
87	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>

### 5. Comentario de los Expertos

Experto	Comentario
Psicóloga social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugiere que las preguntas seleccionadas sean revisadas por un lingüista para mejorar su redacción y se expresen en términos más conductuales para asegurar una mayor objetividad</li> <li>- Sugiere iniciar las preguntas con la utilización de la forma verbal "esta"</li> </ul>
Psicólogo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Señala que la pregunta 52 hace referencia más a relaciones humanas y la 53 más a supervisión que a políticas organizacionales.</li> <li>- Sugiere eliminar la palabra completamente de la pregunta 63</li> <li>- Señala que la pregunta 74 hace referencia más a la dimensión reconocimiento y la 81 a estatus.</li> </ul>
Psicólogo clínico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Señala que la pregunta 43 requiere mayor análisis, ya que el factor vocacional podría influir en la percepción del rol de profesor.</li> <li>- Indica que en líneas generales todas las preguntas contempladas en la dimensión responsabilidad hacen referencia a esta, pero que sólo la 86 apunta directamente a esta dimensión.</li> </ul>
Psicóloga especialista en metodología de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indica que la pregunta 10 hace más referencia a la dimensión seguridad que salario.</li> </ul>
Especialista en evaluación educacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugiere que algunos ítems deben estar más orientados a la labor del docente que a las estructuras organizacionales.</li> </ul>

Preguntas eliminadas: 2, 9, 10, 17, 21, 31, 32, 33, 44, 48, 50, 55, 58, 61 y 79.

Por lo tanto, quedaron un total de 72 ítems, los que se aplicaron a una muestra piloto proporcional estratificada de 80 docentes, para estimar su nivel de discriminación, utilizando para esto, el "t" de student.

Antecedentes Obtenidos Análisis Discriminante

<b>Población</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Área de trabajo</b>		
<b>Rural</b>	35	15
<b>Urbana</b>	196	85
<b>Total</b>	231	100

<b>Población</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
<b>Área de trabajo</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
<b>Docente rurales</b>	11	5	24	13
<b>Docente urbano</b>	29	10	167	72
<b>Totales</b>	40	15	191	85

Muestra piloto para primera versión ESALDOC

<b>Población</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Área de trabajo</b>		
<b>Docentes rurales</b>	12	15
<b>Docentes urbanos</b>	68	85
<b>Total</b>	80	100

<b>Población</b>	<b>Número de</b>	<b>%</b>	<b>Número de</b>	<b>%</b>
<b>Área de trabajo</b>	<b>Hombres</b>		<b>mujeres</b>	
<b>Rurales</b>	4	5	8	10
<b>Urbanos</b>	10	13	58	72
<b>Totales</b>	14	18	66	82

### 6. Análisis Discriminante por Ítems ("t" de Student)

Para dicho procedimiento se estimó como nivel confiable de discriminación el 0.01%, por lo cual, aquellas preguntas que no discriminen a este nivel se eliminan.

Ítems	"t" de Student	Nivel de discriminación 0.01%	Discrimina
1	4.19	2.423	Sí
2	5.17	2.423	Sí
3	5.48	2.423	Sí
4	4.64	2.423	Sí
5	6.66	2.423	Sí
6	2	2.423	No
7	7.39	2.423	Sí
8	3.47	2.423	sí
9	4.04	2.423	sí
10	6.08	2.423	sí
11	6	2.423	sí
12	3.6	2.423	sí
13	4.4	2.423	sí
14	5.6	2.423	sí
15	6.9	2.423	sí
16	7.4	2.423	sí
17	4.5	2.423	sí
18	5.76	2.423	sí
19	1.9	2.423	no
20	4.24	2.423	sí
21	0.73	2.423	no
22	4.16	2.423	sí
23	5.76	2.423	sí
24	3.2	2.423	sí
25	4.54	2.423	sí
26	5.6	2.423	sí
27	5.42	2.423	sí
28	6.15	2.423	sí
29	2.7	2.423	Discrimina levemente
30	4.54	2.423	sí
31	3.1	2.423	sí
32	5	2.423	sí
33	5.45	2.423	sí
34	3.02	2.423	sí
35	2.1	2.423	no

36	4.24	2.423	sí
37	4.5	2.423	sí
38	6.07	2.423	sí
39	4.55	2.423	sí
40	2.2	2.423	no
41	4.2	2.423	sí
42	4.81	2.423	sí
43	2.81	2.423	sí
44	6.3	2.423	sí
45	5.4	2.423	sí
46	1.3	2.423	no
47	4.8	2.423	sí
48	1.6	2.423	no
49	2.5	2.423	Discrimina levemente
50	4.4	2.423	sí
51	0.31	2.423	no
52	6.07	2.423	sí
53	-	-	-
54	0.96	2.423	no
55	3.2	2.423	sí
56	3.1	2.423	sí
57	3.3	2.423	sí
58	3.9	2.423	sí
59	4.8	2.423	sí
60	3.8	2.423	sí
61	7.4	2.423	sí
62	2.8	2.423	sí
63	5.3	2.423	sí
64	3.3	2.423	sí
65	6.4	2.423	sí
66	2.8	2.423	sí
67	2.5	2.423	Discrimina levemente
68	2.6	2.423	sí
69	4.6	2.423	sí
70	4.4	2.423	sí
71	5.5	2.423	sí
72	4.4	2.423	sí

## Comentarios

1. Se eliminan 9 preguntas, porque su nivel de discriminación no superaba al 0.01%.
2. Se elimina la pregunta 53, porque hacía referencia a una doble negación, lo que dificultaba la discriminación en torno a la alternativa que debían marcar los docentes.
3. Se elimina la pregunta 29 por el alto nivel de omisión. Indicándose, además, por parte de los docentes, que en educación no se realizan ascensos desde 1973.
4. Por último, se eliminan 11 preguntas (6, 19, 21, 29, 35, 40, 46, 48, 51, 53 y 54) quedando conformado la escala de satisfacción laboral docente por 61 ítems. (Ver Anexo 2 y 3).

### *Análisis Discriminante de los Instrumentos para la Muestra en Estudio*

#### *Cálculo del Error Muestral*

Considerando que los instrumentos aplicados a esta muestra no poseen una estandarización adecuada, se ha procedido a calcular el error muestral, el Alfa de Cronbach y la correlación ítems test.

Para la validación de los instrumentos en estudio, se debe determinar el error que pudieran contener las respuestas de cada Test.

En base a la variabilidad en las respuestas de las preguntas, se selecciona la mayor varianza en el Test. Esta se obtiene cuando el porcentaje de respuesta de los Test se encuentra más cercano al 50%. Por tanto, con un nivel de confianza del 95%, el error de estimación para cada Test está dado por:

#### **BECK**

#### **NIVEL DE DEPRESIÓN**

Valor máximo de p = 63%

$$E.E. = \frac{1.96 * (0.63 * 0.37)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.083$$

$$130^{1/2}$$

**GHQ****SALUD MENTAL**

$$\text{Valor máximo de } p = 63\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.63 * 0.37)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.083$$

**ROSEMBERG****AUTOESTIMA**

$$\text{Valor máximo de } p = 54\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.54 * 0.46)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.0857$$

**SATISFACCIÓN LABORAL FACTORES HIGIENICO**

$$\text{Valor máximo de } p = 52\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.52 * 0.48)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.0859$$

**SATISFACCIÓN LABORAL FACTORES MOTIVADORES**

$$\text{Valor máximo de } p = 51\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.51 * 0.49)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.0859$$

**SATISFACCIÓN CON LA VIDA ACTUAL**

$$\text{Valor máximo de } p = 60\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.60 * 0.40)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.0842$$

Para el Test de Beck se determinó con un 95% de confianza que el error de estimación es del 8.3%, lo que significa que este Test es confiable en un 91.7%. El Test GHQ lo es en un 91.7%; el de Rosember, en un 91.43%; el de Satisfacción Laboral factores Higiénico, en un 91.41%; el de Satisfacción Laboral factores Motivadores, en un 91.41%, y el de la satisfacción con la Vida Actual, en un 91.58%.

Por otra parte, se calculó el índice de confiabilidad (Alfa de Cronbach) para cada uno de los Test.

TEST	ALFA - CRONBACH	RESULTADO
BECK	82.56%	MUY BUENO
GHQ	89.76%	MUY BUENO
ROSEMBERG	70.55%	BUENO
SATISFACCION LABORAL FACTORES HIGIENICO	94.91%	MUY BUENO
SATISFACCION LABORAL FACTORES MOTIVADORES	90.68%	MUY BUENO

### *Análisis de Correlación de los Ítemes Test*

Para el estudio de la relación entre las preguntas contenidas en cada test, se efectuó un análisis de correlación de Spearman por tratarse de variables cualitativas. Este análisis considera una probabilidad de error del 5% comparando el valor del estadístico de pruebas T-Student con el valor de la tabla de la de la distribución normal  $Z_{0,975} = 2,0$ .

La matriz de correlaciones del Test de Beck muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 21 preguntas es de 0,1839 con una desviación estándar de 0,1316; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio, ya que la máxima correlación se registró en 0,5749.

La matriz de correlaciones del Test de GHQ muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 12 preguntas es de 0,422 con una desviación estándar de 0,1580; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio. La mayor correlación se dio en 0.733.

La matriz de correlaciones del Test de Rosemberg muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 8 preguntas es de 0,2305 con una desviación estándar de 0,1744; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio. La mayor correlación se dio en 0.7402.

La matriz de correlaciones del Test de satisfacción laboral factores higiénico muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 37 preguntas es de 0,3351 con una desviación estándar de 0,1614; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio. La mayor correlación se dio en 0.8549.

La matriz de correlaciones del Test de satisfacción laboral factores motivadores muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 24 preguntas es de 0,2884 con una desviación estándar de 0,1203; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio. La mayor correlación se dio en 0.7031.

### *Análisis de Correlación entre las Variables Dependientes*

#### MATRIZ DE CORRELACIONES

	<i>Autoestima</i>	<i>Beck</i>	<i>Salud mental</i>	<i>Higiénico</i>	<i>motivadores</i>	<i>vida actual</i>
Autoestima	1					
Beck	-0,45770141	1				
salud mental	0,35341623	-0,6865257	1			
Higienico	0,10515759	-0,25882757	0,29617043	1		
Motivadores	0,22682113	-0,23416888	0,35299868	<b>0,81456308</b>	1	
vida actual	0,04639195	-0,11190652	0,17734972	0,17232003	0,16658007	1

En esta matriz se puede observar varias correlaciones entre las variables dependientes, es así como se puede señalar que:

- Existe una relación inversamente proporcional entre las variables dependientes autoestima y depresión; o sea, a medida que aumenta la sintomatología depresiva disminuye el nivel de autoestima. Esto concuerda con el planteamiento de varios autores, entre éstos Bandura, Seligman y Páez, quienes, a partir de sus investigaciones y modelos acerca de la génesis de la depresión, señalan que un individuo con depresión presenta una baja autoestima.

- Se observa también una relación inversamente proporcional entre las variables de salud mental y depresión al parecer la presencia de sintomatología depresiva aumenta la probabilidad de presentar un trastorno psíquico.
- Por otro lado, se observa una relación levemente directa entre los factores de satisfacción laboral y las otras variables. Desde aquí, se podría inferir que en la medida que las condiciones laborales tanto del ambiente como del trabajo estén presentes, es menor la probabilidad de presentar malestar psicológico.
- Por último, se puede observar que la máxima correlación es de 0.81 y ésta se da entre las variables satisfacción laboral factores higiénicos con las variables de satisfacción laboral factores motivadores; es decir, tal como lo plantea Herzberg las puntuaciones alta en el primero indicaría insatisfacción y, en la segunda, satisfacción.

#### *Plan de Trabajo Organización General de la Investigación*

- 1- **Primera etapa:** Etapa de elaboración, y desarrollo del proyecto de investigación, selección, adaptación y elaboración de los instrumentos de medición.
- 2- **Segunda etapa:** Etapa de aprobación de la investigación por parte de las autoridades del departamento municipal de educación de la comuna de Quillota (DEM).
- 3- **Tercera etapa:** Etapa de selección de la muestra, sensibilización, aplicación de los instrumentos de medición.
- 4- **Cuarta etapa:** Etapa tabulación y procesamiento de los datos obtenidos, análisis estadístico de los resultados, elaboración del informe final y exposición de las conclusiones de la investigación.

### *Procedimiento*

Para llevar a cabo el estudio se contemplaron los siguientes elementos dentro del proceso de investigación:

#### a) Autorización

Se requirió la autorización del Departamento de Educación Municipal de la ciudad de Quillota, a la cual pertenecen los sujetos del estudio. Además, se procedió a sensibilizar a los docentes señalándoles las características del estudio, los fines científicos, el anonimato de la información y la participación voluntaria en éste.

#### b) Tiempo

El estudio en su totalidad se prolongó por un período de tiempo de un año y tres meses.

#### c) Proceso

Una vez obtenida la autorización, se procedió a confeccionar un listado de todos los docentes de enseñanza básica, asignándoles un código para efectos de llevar a cabo una adecuada metodología de trabajo. Finalizada la etapa de medición, dichos códigos fueron eliminados delante del docente con el propósito de asegurarle su anonimato.

La aplicación se realizó en forma grupal, en horarios de mañana y tarde, con la presencia de uno de los investigadores y el coordinador de RR.HH. del Departamento de Educación para aclarar dudas y objetivos del estudio.

Las mediciones se realizaron en dos etapas, debido a que la cantidad de instrumentos requería un largo período de tiempo para su contestación.

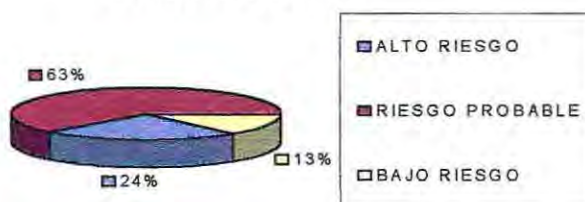
## CAPÍTULO 3

### RESULTADOS

#### *Objetivo Uno*

Caracterizar el nivel de salud mental de los docentes mediante la aplicación del Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ) considerando algunas variables personales como la edad, sexo, estado civil, situación de género, número de personas por hogar, principal sostenedor económico, años de experiencia laboral, licencias médicas y tiempo libre y algunas variables organizacionales como la situación contractual y la ubicación geográfica del establecimiento.

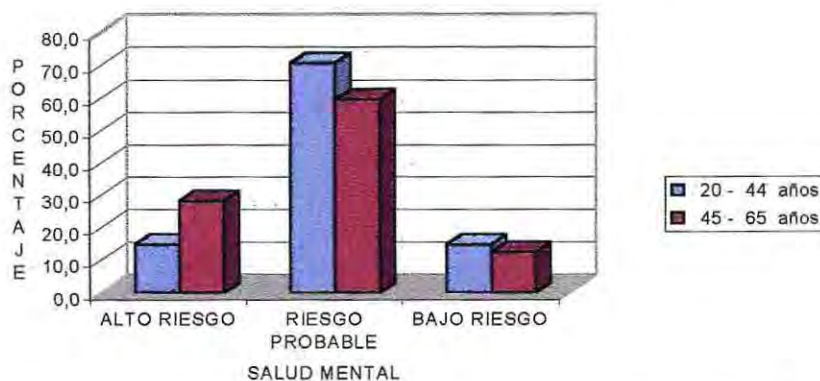
**SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA**



S. MENTAL	n°	%
ALTO RIESGO	31	23,8
RIESGO PROBABLE	82	63,1
BAJO RIESGO	17	13,1
TOTAL	130	100,0

En relación, a la salud mental de la totalidad de los docentes de la muestra, los datos indican que el mayor porcentaje de profesores en riesgo de presentar un trastorno psíquico se concentra en el nivel de riesgo probable. Por otro lado, un 23.8% se concentra en el nivel de alto riesgo, siendo tan sólo un 13.1% el que presenta bajo riesgo de un trastorno psíquico.

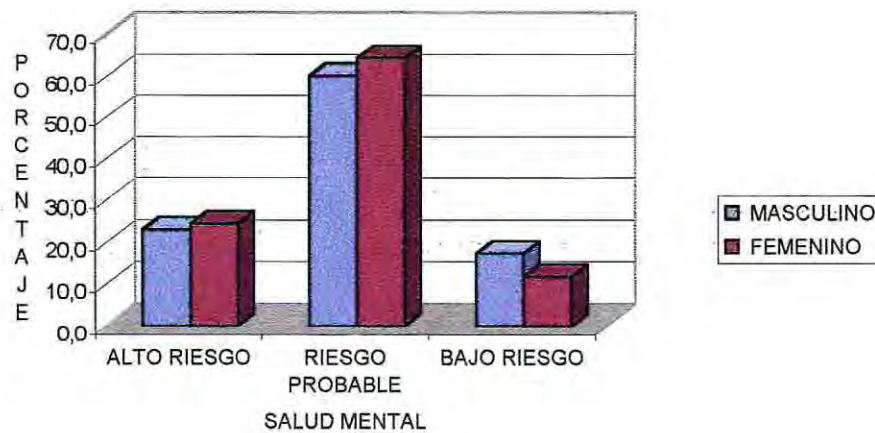
### SALUD MENTAL SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. MENTAL	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	6	14,6	25	28,1
RIESGO PROBABLE	29	70,7	53	59,6
BAJO RIESGO	6	14,6	11	12,4
TOTAL	41	100,0	89	100,0

En ambos grupos de edad el mayor porcentaje de docentes se concentra en la segunda categoría de riesgo. En el caso de los docentes entre 20 y 44 años de edad, la distribución porcentual entre los niveles de alto y bajo riesgo es igual. En cambio, en los docentes cuyas edades fluctúan entre 45 y 65 años, la categoría alto riesgo es la segunda en representatividad, viéndose ésta más expuesta a manifestar un trastorno psíquico.

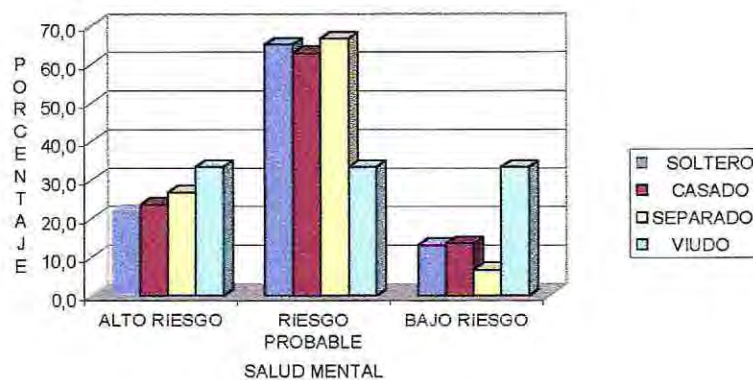
### SALUD MENTAL SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. MENTAL	MASCULINO		FEMENINO	
	Nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	8	22,9	23	24,2
RIESGO PROBABLE	21	60,0	61	64,2
BAJO RIESGO	6	17,1	11	11,6
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Se puede observar que las docentes mujeres en comparación con los varones presentan un mayor porcentaje de riesgo probable en evidenciar un trastorno psíquico. En cambio, los varones presentan mayor porcentaje de bajo riesgo en comparación con las mujeres. Por lo tanto, pareciera que la probabilidad de presentar un trastorno psíquico es levemente superior en las mujeres.

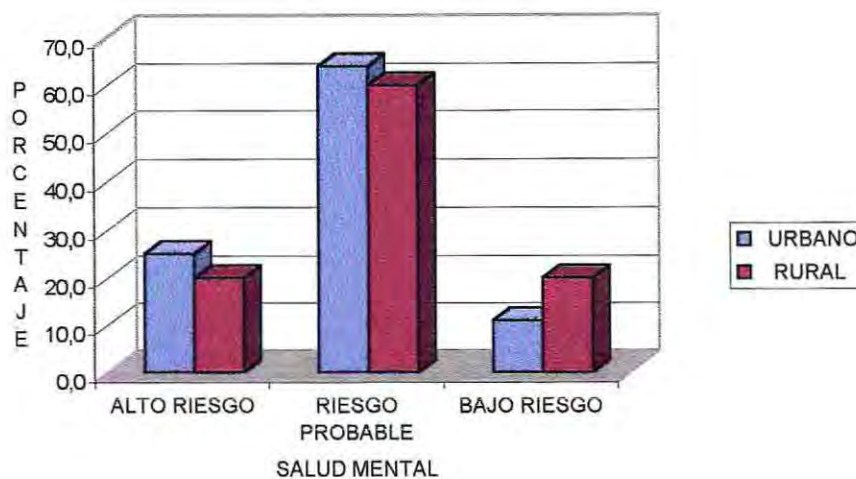
### SALUD MENTAL SEGUN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. MENTAL	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	5	21,7	21	23,6	4	26,7	1	33,3
RIESGO PROBABLE	15	65,2	56	62,9	10	66,7	1	33,3
BAJO RIESGO	3	13,0	12	13,5	1	6,7	1	33,3
TOTAL	23	100,0	89	100,0	15	100,0	3	100,0

El mayor porcentaje de docentes con alto riesgo de presentar un trastorno psíquico se concentra en aquellos que son viudos (33.3%) y separados (26.7%). En relación con el riesgo probable, éste es mayor en los docentes solteros (65.2%) y separados (66.7%). Es interesante observar que entre los docentes viudos la distribución porcentual es similar en todas las categorías. Pareciera, por lo tanto, que el grupo más vulnerable a presentar un trastorno psíquico se concentra en los docentes separados.

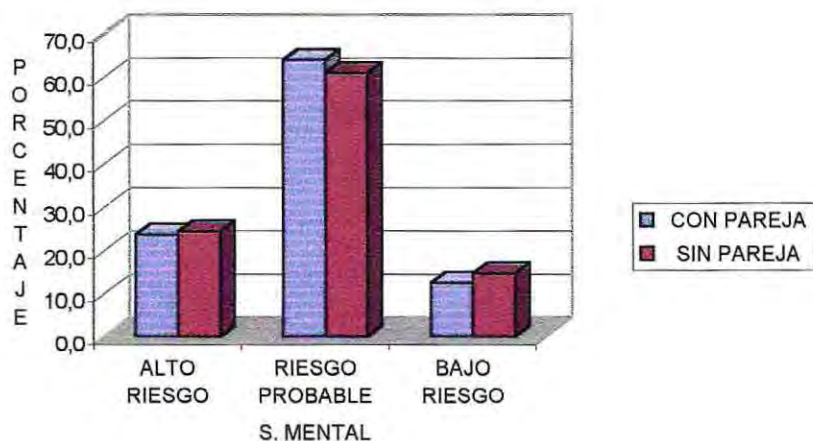
### SALUD MENTAL SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. MENTAL	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	25	25,0	6	20,0
RIESGO PROBABLE	64	64,0	18	60,0
BAJO RIESGO	11	11,0	6	20,0
TOTAL	100	100,0	30	100,0

En ambos grupos el mayor porcentaje de docentes se concentra en la categoría de riesgo probable, siendo levemente superior en los docentes urbanos. En cambio, en la categoría de alto riesgo los docentes urbanos presentan mayor probabilidad de manifestar un trastorno psíquico. Por último, los docentes que se desempeñan en escuelas rurales tienen más bajo riesgo de evidenciar dicho trastorno.

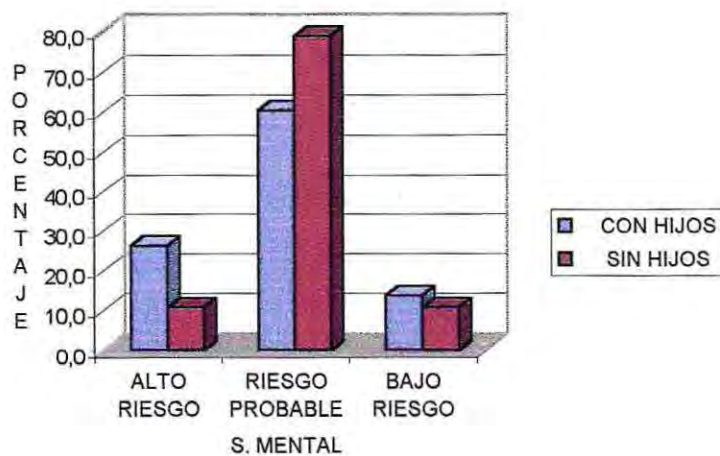
### SALUD MENTAL SEGUN PRESENCIA DE PAREJA



S. MENTAL	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	21	23,6	10	24,4
RIESGO PROBABLE	57	64,0	25	61,0
BAJO RIESGO	11	12,4	6	14,6
TOTAL	89	100,0	41	100,0

En ambos grupos, el mayor porcentaje de docentes se ubica en la segunda categoría de riesgo. Por otro lado, el 24,4% de los docentes sin pareja presenta alto riesgo de evidenciar un trastorno psíquico, siendo levemente superior a los que presentan parejas.

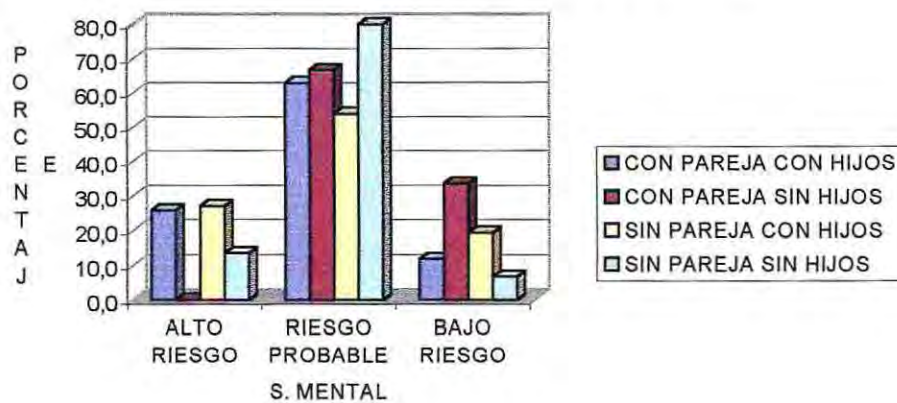
### SALUD MENTAL SEGUN PRESENCIA DE HIJOS



S. MENTAL	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	29	26,1	2	10,5
RIESGO PROBABLE	67	60,4	15	78,9
BAJO RIESGO	15	13,5	2	10,5
TOTAL	111	100,0	19	100,0

En ambos grupos, el mayor porcentaje de docentes se ubica en la segunda categoría de riesgo, siendo superior en los docentes sin hijos (78.9%). Por otra parte, los docentes con hijos presentan un mayor porcentaje de alto riesgo de evidenciar un trastorno psíquico (26.1%), en comparación con los que no tiene hijos (10.5%).

## SALUD MENTAL SEGUN ROL DE GENERO



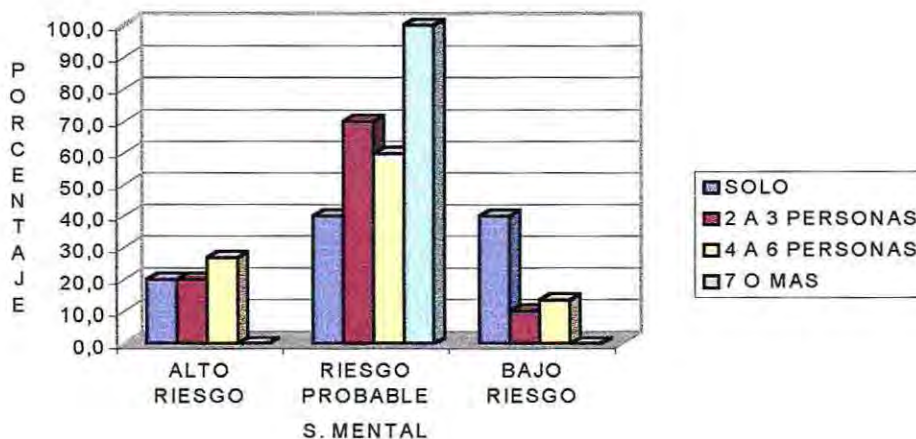
S. MENTAL	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	22	25,6	0	0,0	7	26,9	2	13,3
RIESGO PROBABLE	54	62,8	2	66,7	14	53,8	12	80,0
BAJO RIESGO	10	11,6	1	33,3	5	19,2	1	6,7
TOTAL	86	100,0	3	100,0	26	100,0	15	100,0

En ambos grupos se puede apreciar que el mayor porcentaje de docentes se concentra en el nivel de riesgo probable, siendo mayoritario en los docentes sin pareja y sin hijos.

Por otra parte, en la categoría de alto riesgo los mayores porcentajes se concentran en los docentes sin pareja y con hijos (26.9%) y en los con pareja y con hijos (25.6%).

Por último, los docentes con pareja y sin hijos presentan un nivel de riesgo más bajo de padecer un trastorno psíquico.

### SALUD MENTAL SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA

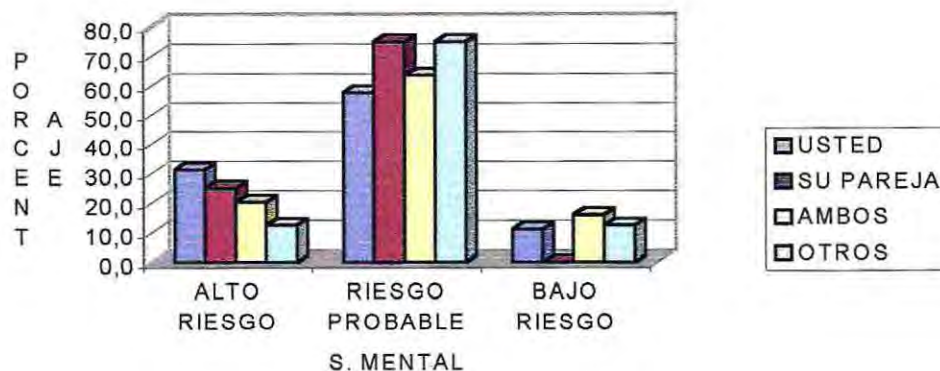


S. MENTAL	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 ó MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	1	20,0	8	20,0	22	26,8	0	0,0
RIESGO PROBABLE	2	40,0	28	70,0	49	59,8	3	100,0
BAJO RIESGO	2	40,0	4	10,0	11	13,4	0	0,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se observa que los docentes que viven con más de dos personas concentran el mayor porcentaje en el nivel de riesgo probable, siendo muy superior aquellos que viven con más de siete personas (100%). En cambio, los docentes que viven solos presentan una distribución similar entre los niveles de riesgo probable y bajo riesgo.

Por último, los docentes que viven con cuatro o seis personas son los que evidencian mayor riesgo de presentar un trastorno psíquico (26.8%).

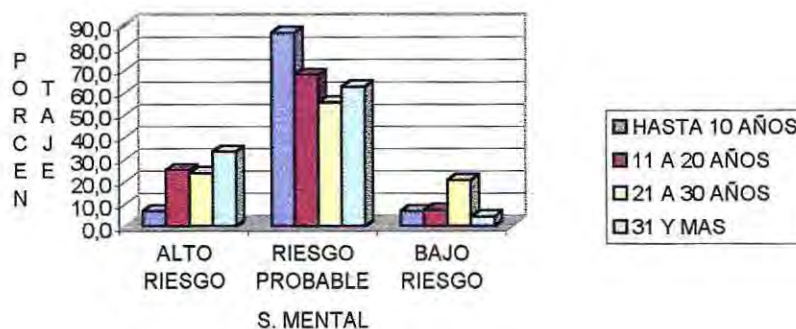
## SALUD MENTAL SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO



S. MENTAL	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	14	31,1	2	25,0	14	20,3	1	12,5
RIESGO PROBABLE	26	57,8	6	75,0	44	63,8	6	75,0
BAJO RIESGO	5	11,1	0	0,0	11	15,9	1	12,5
TOTAL	45	100,0	8	100,0	69	100,0	8	100,0

El mayor porcentaje de docentes se concentra en la categoría de riesgo probable, siendo mayor el porcentaje en aquellos docentes en que el principal sostén económico es la pareja (75%) u otros (75%). Por otro lado, se aprecia que el mayor porcentaje de docentes con alto riesgo de padecer un trastorno psíquico se ubica en aquellos cuyo principal sostenedor económico es el mismo docente (31%).

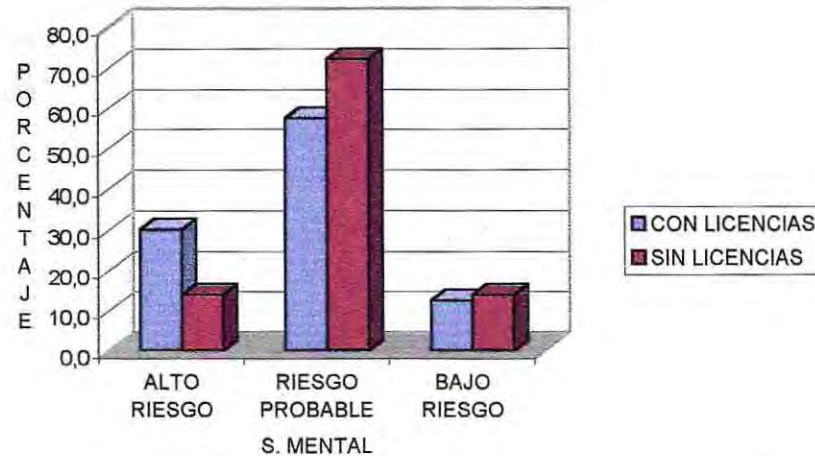
### SALUD MENTAL SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



S. MENTAL	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	1	6,7	7	25,0	15	23,8	8	33,3
RIESGO PROBABLE	13	86,7	19	67,9	35	55,6	15	62,5
BAJO RIESGO	1	6,7	2	7,1	13	20,6	1	4,2
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

Se puede observar que el mayor porcentaje de docentes se concentra en el nivel de riesgo probable, siendo mayoritariamente superior en aquellos docentes con 10 o menos años de experiencia laboral (86.7%). Por otra parte, aquellos docentes con 31 o más años de experiencia laboral son los que evidencian mayor riesgo de padecer un trastorno psíquico (33.3%).

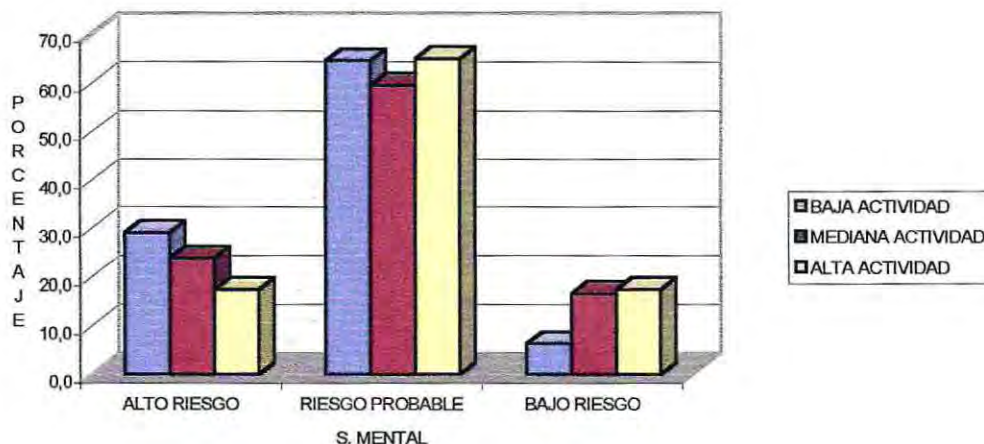
### SALUD MENTAL SEGUN LICENCIAS MEDICAS



S. MENTAL	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	24	30,0	7	14,0
RIESGO PROBABLE	46	57,5	36	72,0
BAJO RIESGO	10	12,5	7	14,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se puede observar que los docentes sin licencias médicas, en comparación con los que presentan licencias médicas, presentan un mayor porcentaje de riesgo de manifestar un trastorno psíquico (72%). En cambio, los docentes con licencias médicas presentan un mayor riesgo de padecer un trastorno psíquico (30%).

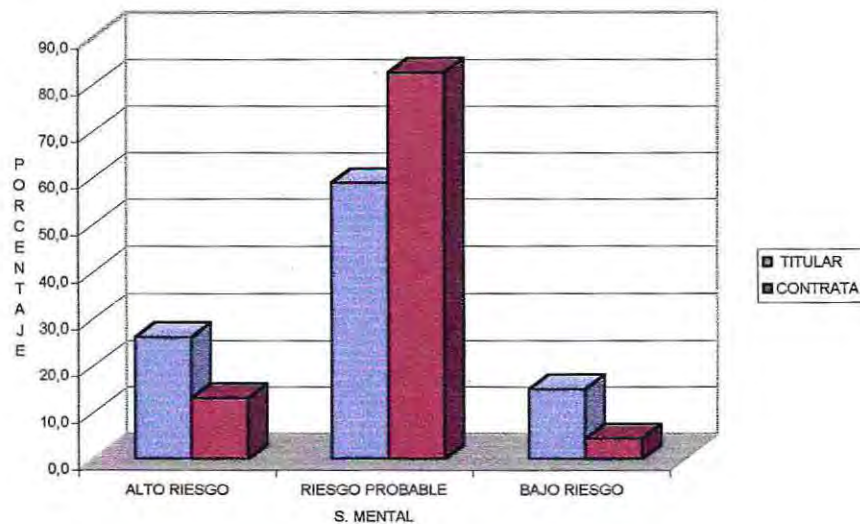
## SALUD MENTAL SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL



S. MENTAL	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	14	29,2	10	23,8	7	17,5
RIESGO PROBABLE	31	64,6	25	59,5	26	65,0
BAJO RIESGO	3	6,3	7	16,7	7	17,5
TOTAL	48	100,0	42	100,0	40	100,0

El mayor porcentaje de docentes con alto riesgo de presentar un trastorno psíquico se concentra en aquellos con baja actividad en su tiempo libre (29.2%). En la categoría "riesgo probable" los porcentajes son parecidos. Por otro lado, los mayores porcentajes de bajo riesgo se concentran en los docentes con mediana y alta actividad, 16.7% y 17.5%, respectivamente.

## SALUD MENTAL SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



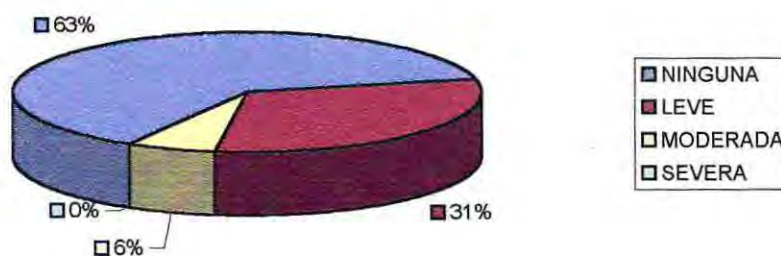
S. MENTAL	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	28	26,2	3	13,0
RIESGO PROBABLE	63	58,9	19	82,6
BAJO RIESGO	16	15,0	1	4,3
TOTAL	107	100,0	23	100,0

En ambos grupos, el mayor porcentaje de docentes se concentra en la categoría "riesgo probable", siendo muy superior en este nivel los docentes a contrata con un (82.6%). En la categoría de alto riesgo, los docentes titulares presentan mayor riesgo de padecer un trastorno psíquico con un 26.2%.

### Objetivo Dos

Detectar y analizar el nivel de depresión de los docentes mediante la aplicación del inventario de depresión de Beck (IDB) tomando en consideración las variables personales y organizacionales antes señaladas.

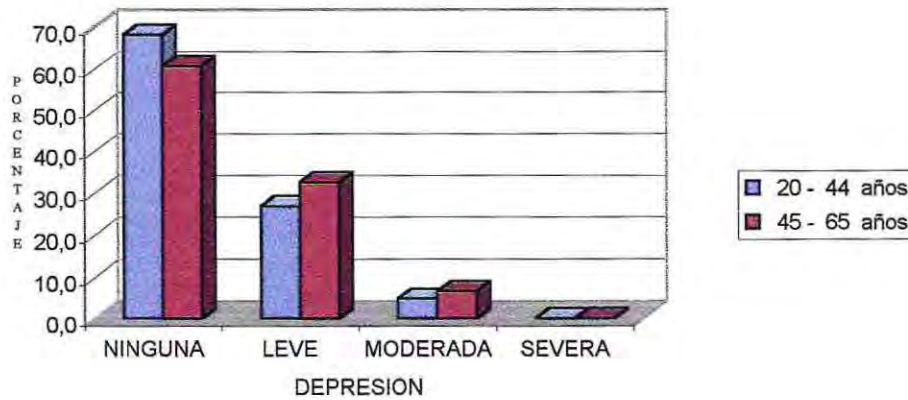
#### DEPRESION DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	n°	%
NINGUNA	82	63,1
LEVE	40	30,8
MODERADA	8	6,2
SEVERA	0	0,0
TOTAL	130	100,0

Se puede apreciar que, del total de los docentes de la muestra, el 37% presenta algún nivel de sintomatología depresiva, el cual disminuye a medida que aumenta el nivel de severidad. Por otra parte, el 63.1% de esta muestra no presenta sintomatología depresiva.

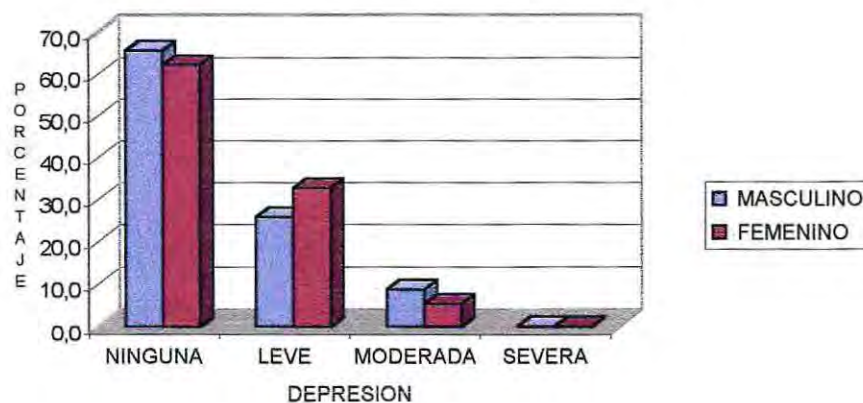
### DEPRESION SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	28	68,3	54	60,7
LEVE	11	26,8	29	32,6
MODERADA	2	4,9	6	6,7
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	41	100,0	89	100,0

Se observa que en ambos grupos de edad la mayoría no presenta sintomatología depresiva (68,3% y 60,3%), respectivamente. Sin embargo, pareciera que a medida que aumente la edad aumenta la sintomatología leve y moderada. (31,7% y 39,3%), respectivamente.

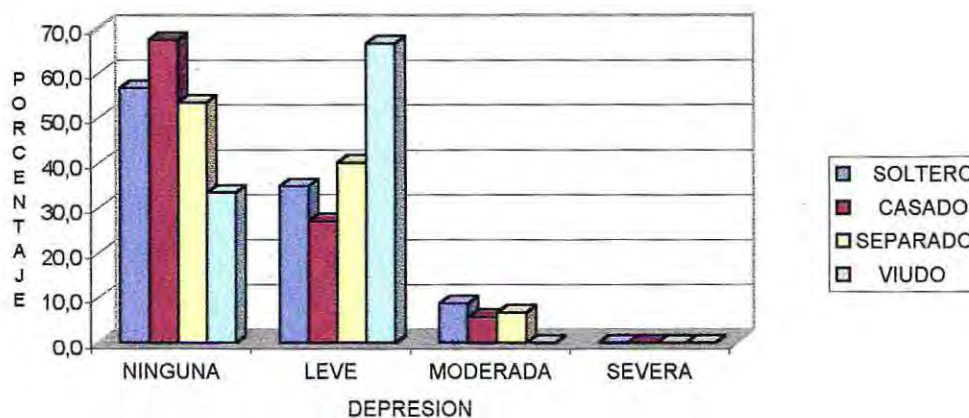
### DEPRESION SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	23	65,7	59	62,1
LEVE	9	25,7	31	32,6
MODERADA	3	8,6	5	5,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Se observa un porcentaje cercano en ambos sexos de ausencia de sintomatología depresiva. Por otro lado, las mujeres presentan un porcentaje levemente superior de sintomatología depresiva que los varones.

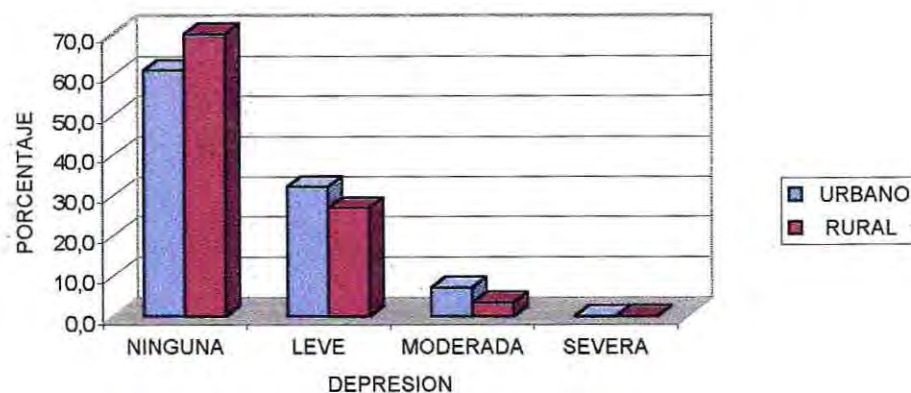
### DEPRESION SEGUN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	13	56,5	60	67,4	8	53,3	1	33,3
LEVE	8	34,8	24	27,0	6	40,0	2	66,7
MODERADA	2	8,7	5	5,6	1	6,7	0	0,0
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	23	100,0	89	100,0	15	100,0	3	100,0

Se aprecia que el mayor porcentaje de docentes sin sintomatología depresiva se concentra en los casados con un 67.4%. En cambio, los docentes viudos presentan mayor sintomatología depresiva leve con un 66.7%, seguido del grupo de los separados con un 40%. Por otra parte, los solteros presentan mayor sintomatología moderada en comparación con los otros grupos.

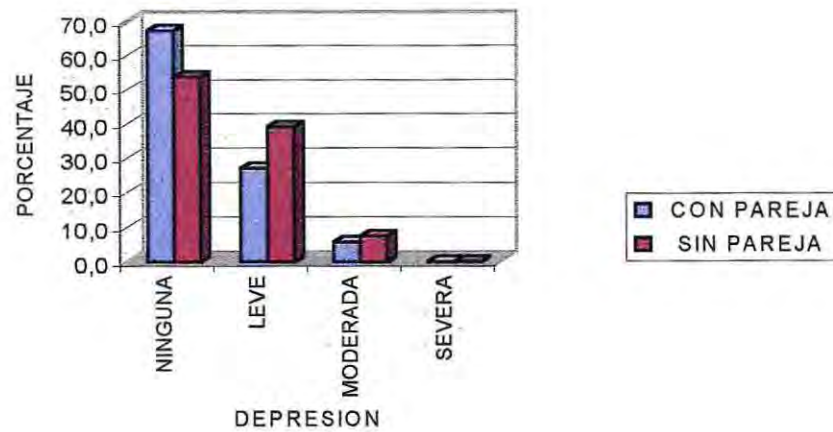
### DEPRESION SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	61	61,0	21	70,0
LEVE	32	32,0	8	26,7
MODERADA	7	7,0	1	3,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	100	100,0	30	100,0

El mayor porcentaje de docentes que se desempeña en sectores rurales no presenta sintomatología depresiva. En cambio, los docentes que realizan sus clases en sectores urbanos presentan un mayor porcentaje de sintomatología depresiva leve y moderada.

## DEPRESION SEGUN PRESENCIA DE PAREJA

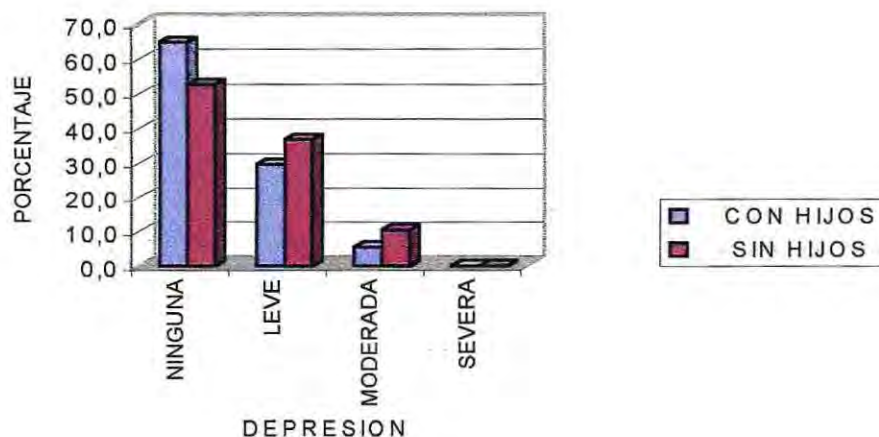


DEPRESION	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	60	67,4	22	53,7
LEVE	24	27,0	16	39,0
MODERADA	5	5,6	3	7,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	89	100,0	41	100,0

Se puede apreciar que en ambas categorías los mayores porcentajes se centran en el nivel de ausencia de sintomatología depresiva. Sin embargo, el grupo de los docentes sin pareja con un 46.3% presenta sintomatología depresiva, siendo mayor el nivel leve.

Por otro lado, los docentes con pareja (32.6%) presentan sintomatología depresiva. Por lo tanto, pareciera que los docentes sin pareja presentan un mayor porcentaje de sintomatología depresiva.

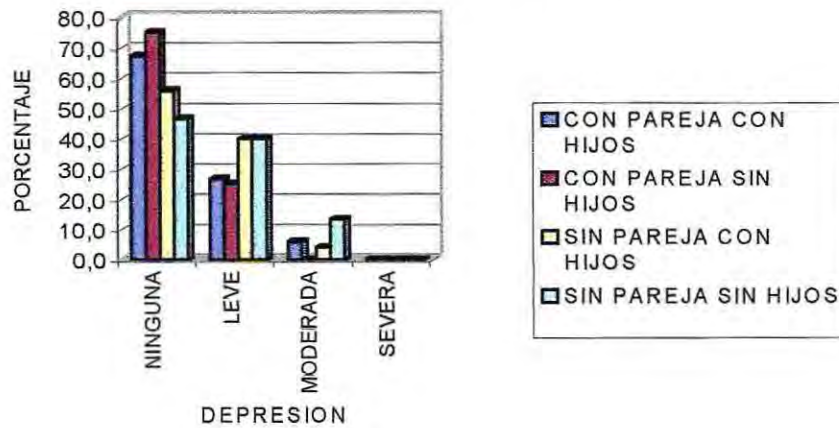
## DEPRESION SEGUN PRESENCIA DE HIJOS



DEPRESION	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	72	64,9	10	52,6
LEVE	33	29,7	7	36,8
MODERADA	6	5,4	2	10,5
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	111	100,0	19	100,0

Se puede apreciar que el mayor porcentaje del grupo de docentes con hijos (64.9%) no presenta sintomatología depresiva. Por otro lado, los docentes sin hijos (47.3%) presentan un mayor porcentaje de sintomatología depresiva. Por lo tanto, pareciera que los docentes sin hijos presentan un mayor nivel de sintomatología depresiva.

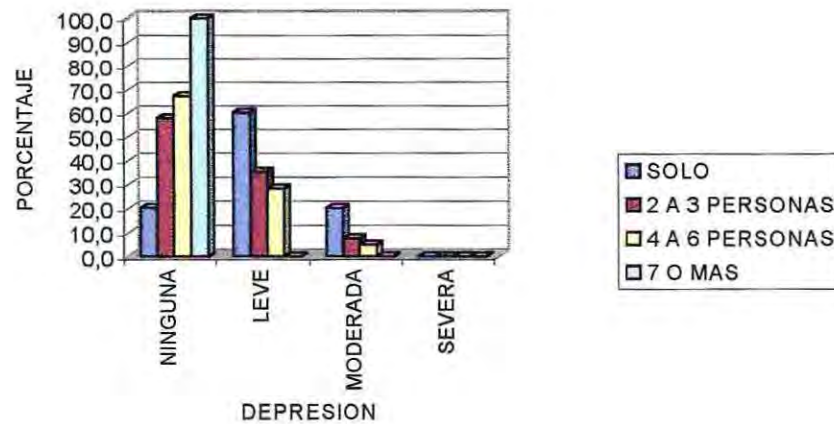
## DEPRESION SEGUN ROL DE GENERO



DEPRESION	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	58	67,4	3	75,0	14	56,0	7	46,7
LEVE	23	26,7	1	25,0	10	40,0	6	40,0
MODERADA	5	5,8	0	0,0	1	4,0	2	13,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	86	100,0	4	100,0	25	100,0	15	100,0

El mayor porcentaje de docentes que viven sin pareja y sin hijos presentan un mayor nivel de sintomatología depresiva con un 53.3%. En cambio, el mayor porcentaje de docentes con pareja y sin hijos no presenta sintomatología depresiva (75%).

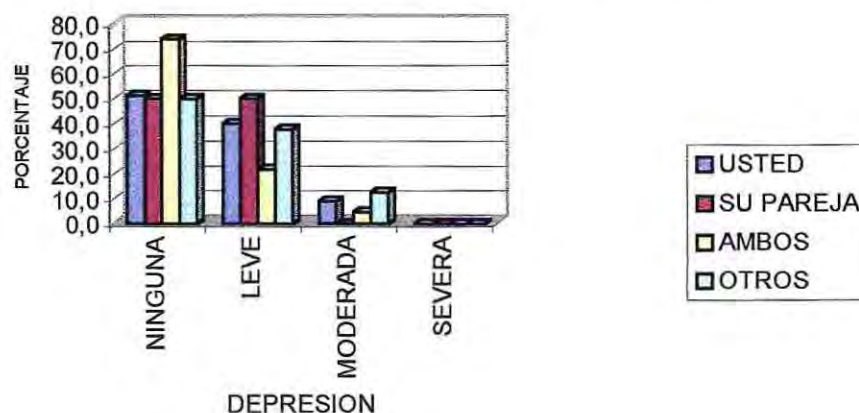
### DEPRESION SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA



DEPRESION	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	1	20,0	23	57,5	55	67,1	3	100,0
LEVE	3	60,0	14	35,0	23	28,0	0	0,0
MODERADA	1	20,0	3	7,5	4	4,9	0	0,0
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se observa que el mayor porcentaje de docentes sin sintomatología depresiva se concentra en aquellos que viven con dos o más personas. Por otro lado, el grupo de docentes que viven solos presenta mayor sintomatología depresiva leve y moderada en comparación con los otros, 60% y 20%, respectivamente.

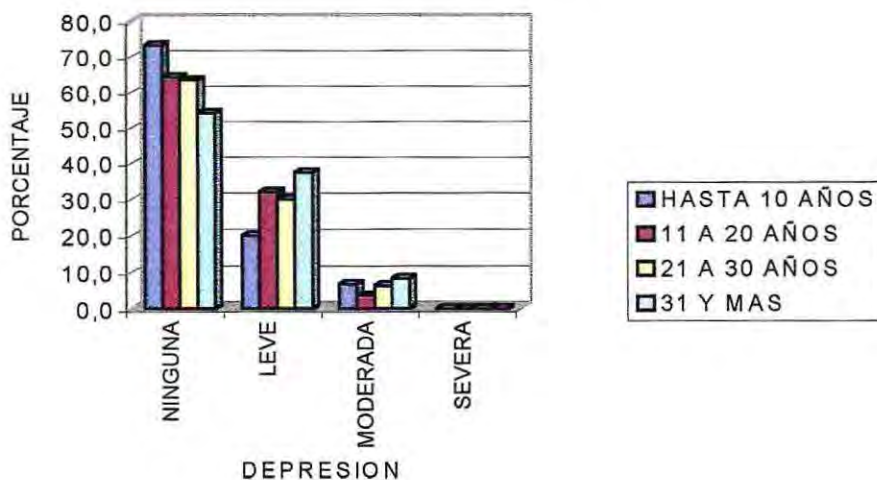
### DEPRESION SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO



DEPRESION	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	23	51,1	4	50,0	51	73,9	4	50,0
LEVE	18	40,0	4	50,0	15	21,7	3	37,5
MODERADA	4	8,9	0	0,0	3	4,3	1	12,5
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	45	100,0	8	100,0	69	100,0	8	100,0

Se aprecia que el menor nivel de sintomatología depresiva se concentra en el grupo de docentes cuyo principal sostén económico es "ambos" (73.9%). Por otro lado, la distribución porcentual en la presencia de sintomatología depresiva es similar en las otras categorías, 48.9%, 50% y 50%, respectivamente.

### DEPRESION SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL

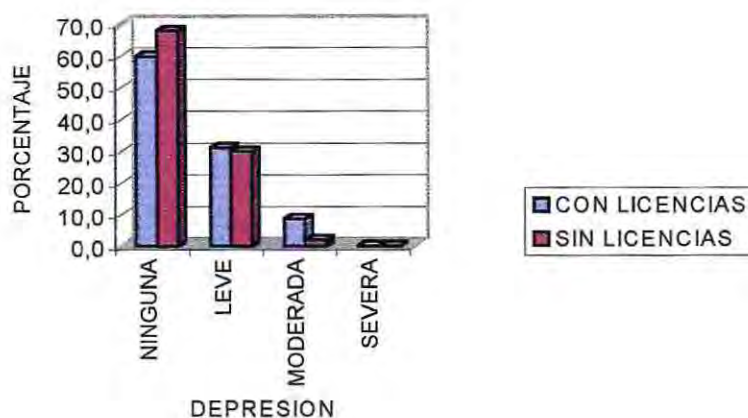


DEPRESION	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	11	73,3	18	64,3	40	63,5	13	54,2
LEVE	3	20,0	9	32,1	19	30,2	9	37,5
MODERADA	1	6,7	1	3,6	4	6,3	2	8,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

Se aprecia que el mayor porcentaje de docentes sin sintomatología depresiva se concentra en aquellos que tienen hasta 30 años de experiencia laboral.

Por otro lado, el grupo de docentes con más de 31 años de servicio presenta mayor sintomatología depresiva, tanto a nivel leve como moderado.

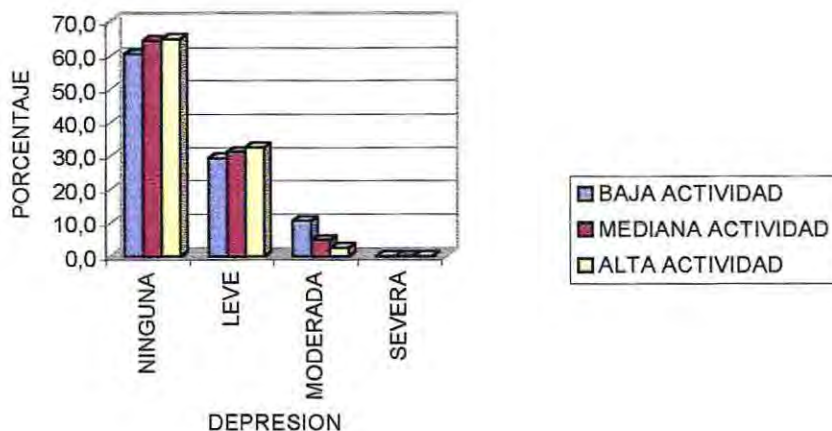
### DEPRESION SEGUN LICENCIAS MEDICAS



DEPRESION	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	48	60,0	34	68,0
LEVE	25	31,3	15	30,0
MODERADA	7	8,8	1	2,0
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se observa que el mayor porcentaje de docentes sin sintomatología depresiva se concentra en aquellos que no presentan licencias médicas (68%). En cambio, aquellos docentes que presentan licencias médicas presentan mayor nivel de sintomatología depresiva, tanto en el nivel leve como en el moderado, 31.3% y 8.8%, respectivamente.

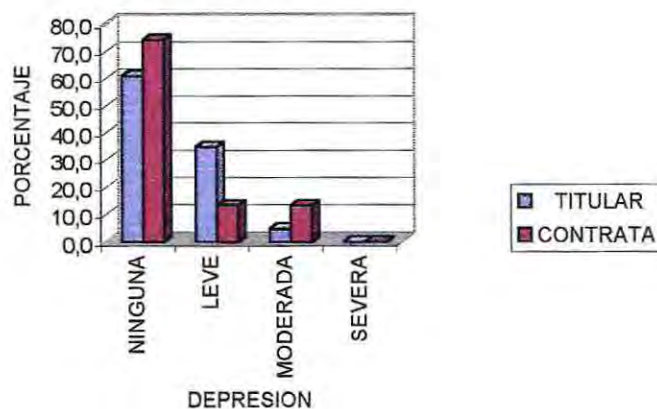
### DEPRESION SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL



DEPRESION	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	29	60,4	27	64,3	26	65,0
LEVE	14	29,2	13	31,0	13	32,5
MODERADA	5	10,4	2	4,8	1	2,5
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	48	100,0	42	100,0	40	100,0

Se puede apreciar que la distribución porcentual de ausencia de sintomatología depresiva es similar en todas las categorías. Por otro lado, el mayor nivel de sintomatología depresiva lo presentan aquellos docentes con baja actividad en su tiempo libre (39.6%), siendo muy superior al nivel moderado en comparación con las otras categorías.

### DEPRESION SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



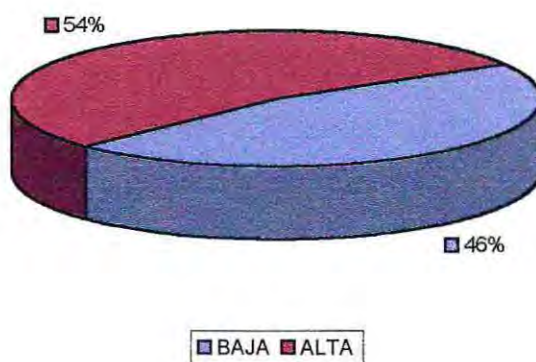
DEPRESION	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	65	60,7	17	73,9
LEVE	37	34,6	3	13,0
MODERADA	5	4,7	3	13,0
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	107	100,0	23	100,0

Se observa que los docentes a contrata presentan un mayor porcentaje de ausencia de sintomatología depresiva con un 73.9%, en comparación con los titulares (60.7%). Por otro lado, el grupo de los docentes titulares presenta mayor porcentaje de sintomatología depresiva (39.3%). Sin embargo, al comparar los niveles de sintomatología se aprecia que el nivel moderado es mayor en los docentes a contrata.

### *Objetivo Tres*

Establecer el nivel de autoestima de los docentes, a través de la aplicación de la Escala de Rosemberg considerando algunas variables personales y organizacionales.

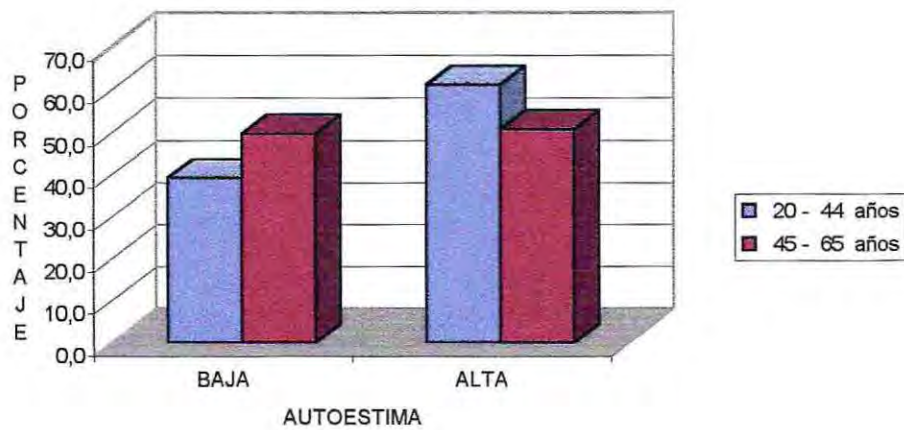
#### **AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA**



AUTOESTIMA	n°	%
BAJA	60	46,2
ALTA	70	53,8
TOTAL	130	100,0

Se aprecia una distribución homogénea entre autoestima alta y baja en los docentes de la muestra, siendo superior la autoestima alta.

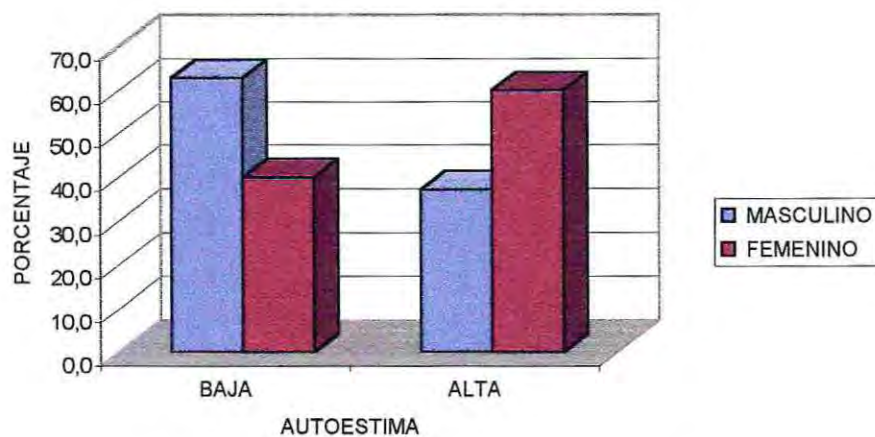
### AUTOESTIMA SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



AUTOESTIMA	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
BAJA	16	39,0	44	49,4
ALTA	25	61,0	45	50,6
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Se observa que los docentes jóvenes presentan mayor autoestima. En cambio, en los docentes de mayor edad la distribución es equivalente en ambas categorías de autoestima. Por otra parte, pareciera que a mayor edad del docente disminuye el nivel de autoestima (39%; 49.4%).

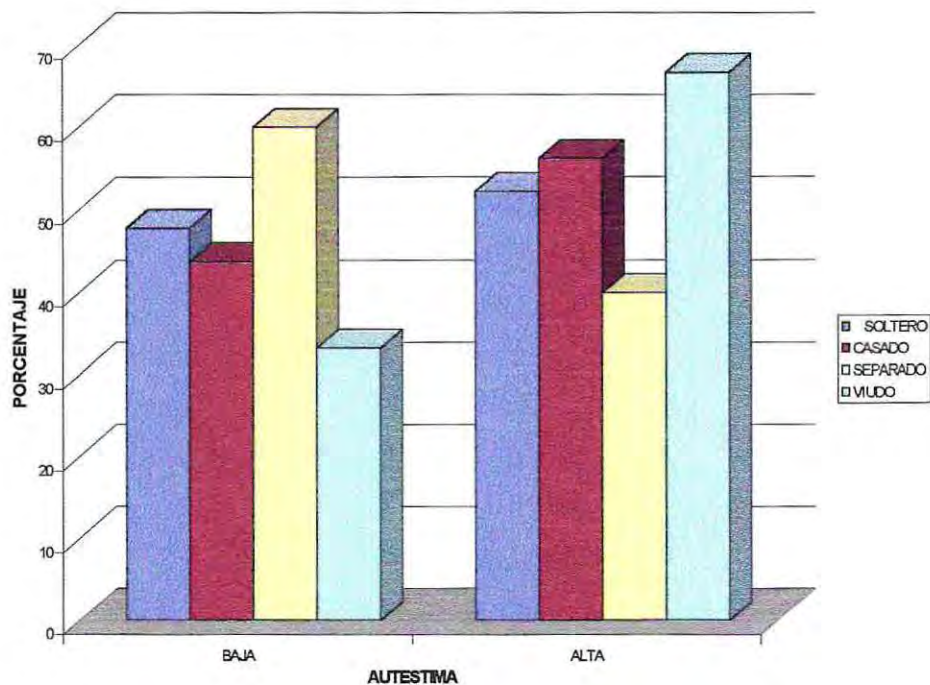
### AUTOESTIMA SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



AUTOESTIMA	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
BAJA	22	62,9	38	40,0
ALTA	13	37,1	57	60,0
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Se aprecia que el grupo de docentes varones presenta el mayor porcentaje de autoestima baja con un 62.9%. Por otro lado, las docentes mujeres presentan un mayor porcentaje de autoestima alta con un 60%.

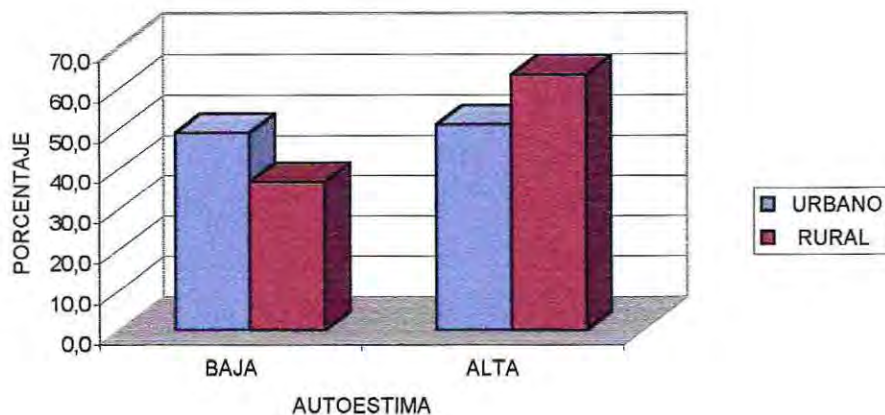
**AUTOESTIMA SEGÚN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE  
EDUCACIÓN BÁSICA**



AUTOESTIMA	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	11	47,8	39	43,8	9	60,0	1	33,3
ALTA	12	52,2	50	56,2	6	40,0	2	66,7
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

Se observa que los docentes separados mayoritariamente presentan una autoestima baja, lo que no pasa en las otras categorías. En cambio, las otras categorías presentan mayor porcentaje de autoestima alta.

### AUTOESTIMA SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA

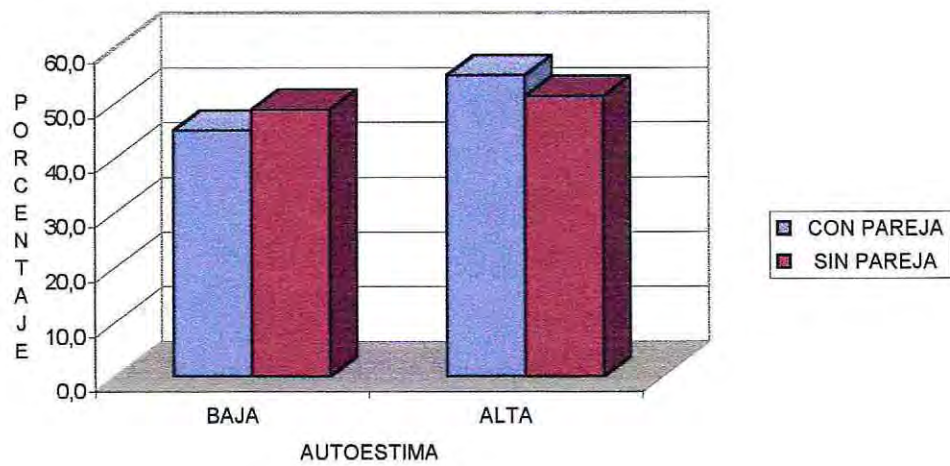


AUTOESTIMA	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
BAJA	49	49,0	11	36,7
ALTA	51	51,0	19	63,3
TOTAL	100	100,0	30	100,0

Se aprecia que en categoría de autoestima baja se ubican de preferencia docentes que se desempeñan en sectores urbanos (49%). En cambio, los docentes de las zonas rurales presentan en su mayoría una autoestima alta (63.3%).

Por lo tanto, pareciera que los profesores que realizan clases en sectores rurales presentan mejor nivel de autoestima que aquellos que se desempeñan en sectores urbanos.

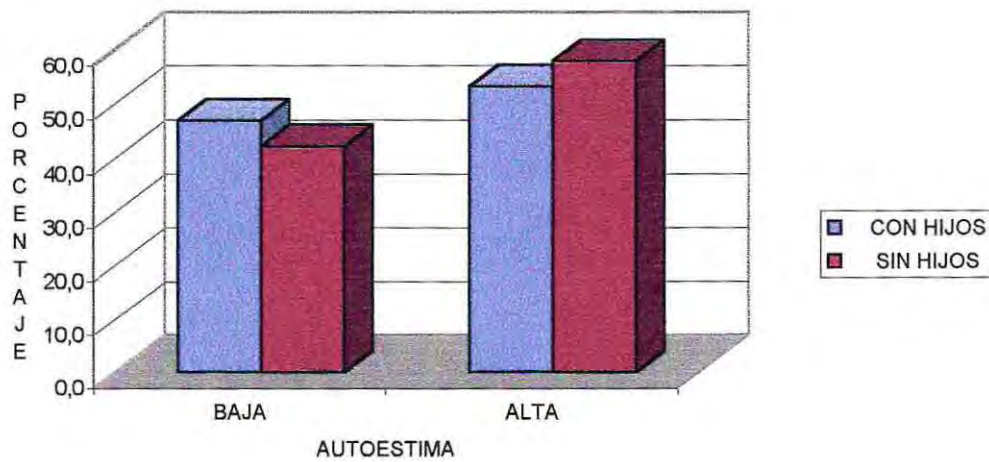
### AUTOESTIMA SEGUN PRESENCIA DE PAREJA DE LOS DOCENTES



AUTOESTIMA	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
BAJA	40	44,9	20	48,8
ALTA	49	55,1	21	51,2
TOTAL	89	100,0	41	100,0

Se aprecia que en ambas categorías es mayor el nivel de autoestima alta. Por otro lado, se observa que la autoestima baja es mayor en los docentes sin pareja.

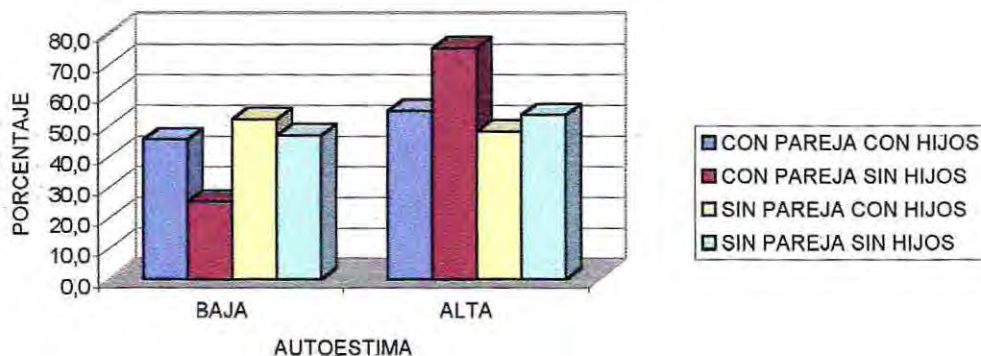
### AUTOESTIMA SEGUN PRESENCIA DE HIJOS DE LOS DOCENTES



AUTOESTIMA	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
BAJA	52	46,8	8	42,1
ALTA	59	53,2	11	57,9
TOTAL	111	100,0	19	100,0

Se aprecia que en ambas categorías es mayor el nivel de autoestima alta, siendo la autoestima baja levemente superior en los docentes con hijos (46.8%).

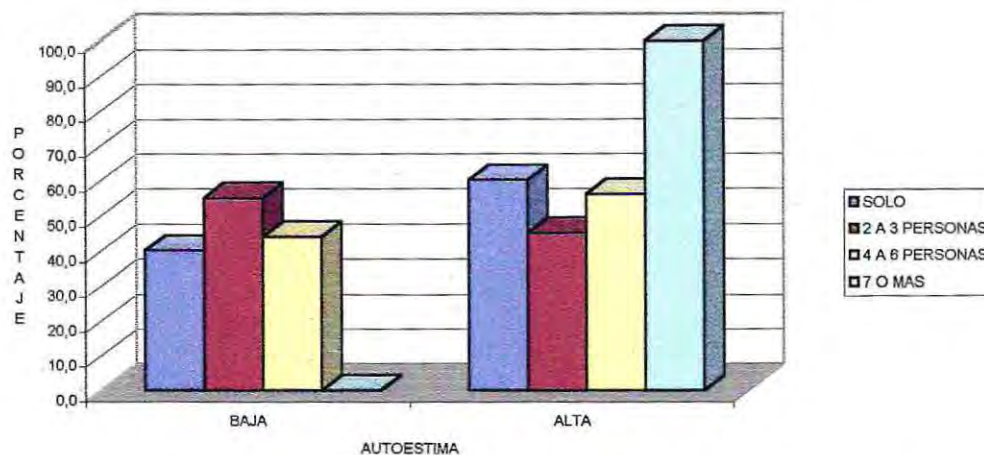
### AUTOESTIMA SEGUN ROL DE GENERO DE LOS DOCENTES



	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
AUTOESTIMA	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	39	45,3	1	25,0	13	52,0	7	46,7
ALTA	47	54,7	3	75,0	12	48,0	8	53,3
TOTAL	86	100,0	4	100,0	25	100,0	15	100,0

Se aprecia que todas las categorías presentan mayor nivel de autoestima alta, excepto en aquellos docentes sin parejas y sin hijos. Por otra parte, los docentes casados y sin hijos presentan el mayor porcentaje de autoestima alta con un 75%.

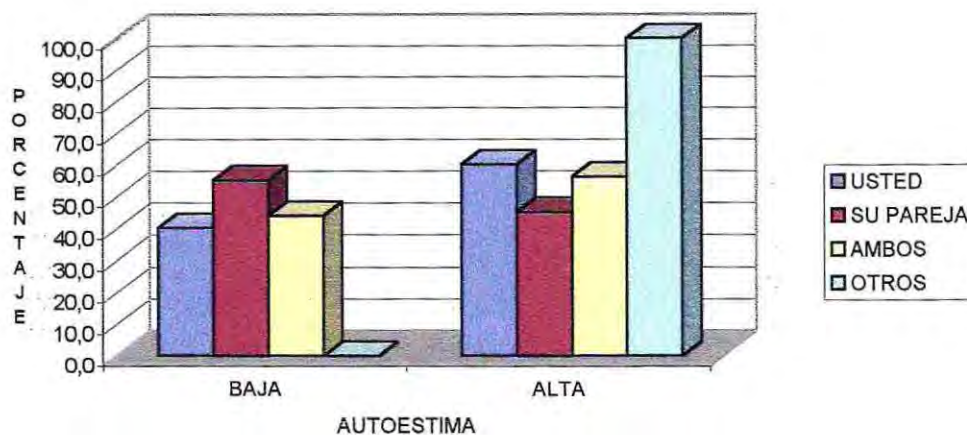
### AUTOESTIMA SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA



AUTOESTIMA	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	2	40,0	22	55,0	36	43,9	0	0,0
ALTA	3	60,0	18	45,0	46	56,1	3	100,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se observa que el nivel de autoestima alta es mayor en todas las categorías, exceptuando aquella donde se convive con dos a tres personas por casa. Por otro lado, se aprecia que los mayores porcentajes de autoestima alta corresponden a los docentes que viven solos (60%) y con siete o más personas (100%).

### AUTOESTIMA SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO

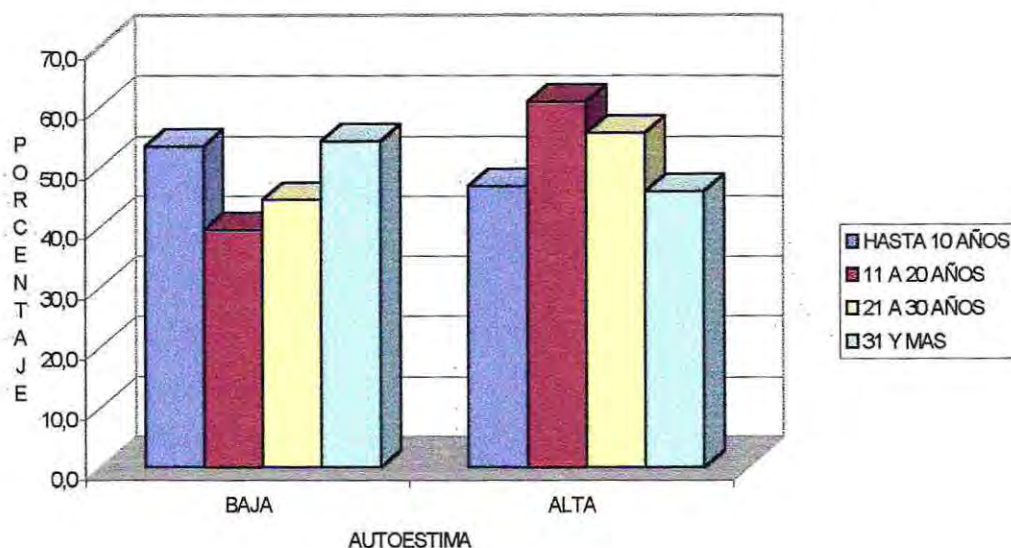


AUTOESTIMA	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	2	40,0	22	55,0	36	43,9	0	0,0
ALTA	3	60,0	18	45,0	46	56,1	3	100,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se aprecia que la autoestima alta es mayor en todas las categorías, exceptuando el grupo de docentes cuyo principal sostenedor económico es la pareja con un 55%.

Por otra parte, los mayores porcentajes de autoestima alta se concentran en los grupos cuyos principales sostenedores económicos son el mismo docente (60%) y otros (100%).

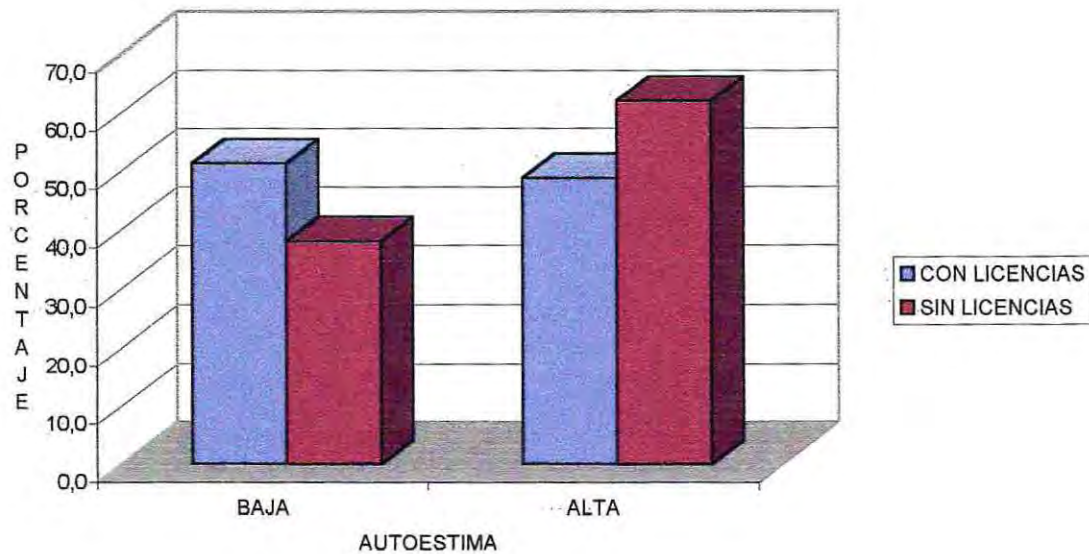
### AUTOESTIMA SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



AUTOESTIMA	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MAS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	8	53,3	11	39,3	28	44,4	13	54,2
ALTA	7	46,7	17	60,7	35	55,6	11	45,8
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

Se aprecia que los docentes que tienen entre 11 a 20 años de experiencia laboral presentan un mayor nivel de autoestima alta. En cambio, aquellos docentes con sólo 10 años de experiencia ó 31 y más, presentan un mayor nivel de autoestima baja, siendo éstas muy parecidas entre ambas categorías, 53.3% y 54.2%, respectivamente.

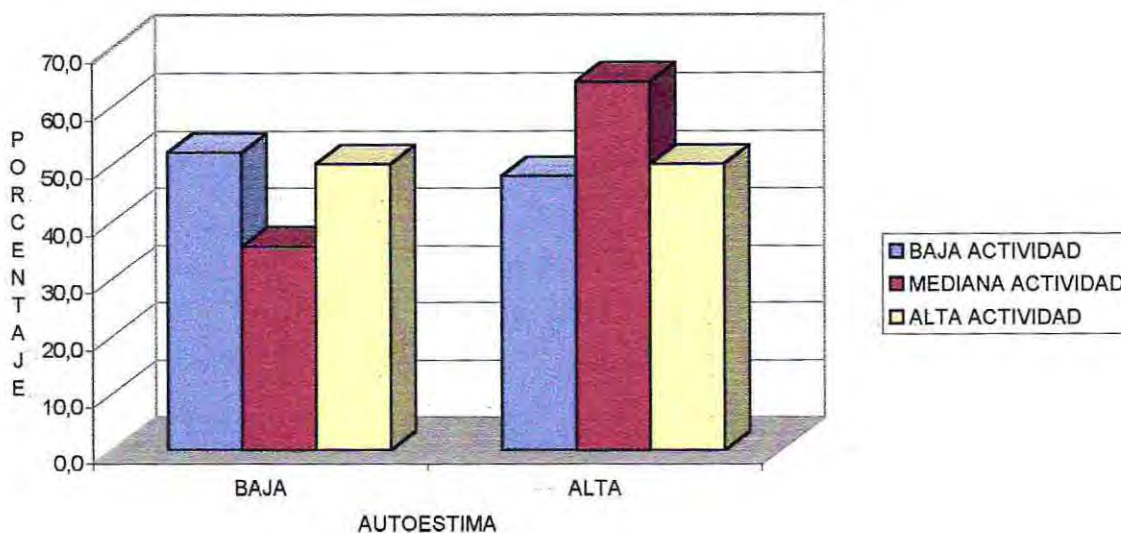
### AUTOESTIMA SEGUN LICENCIAS MEDICAS



AUTOESTIMA	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
BAJA	41	51,3	19	38,0
ALTA	39	48,8	31	62,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se puede observar que el mayor porcentaje de docentes con licencias médicas presentan autoestima baja (51.3%). En cambio, los docentes sin licencias médicas (62%) presentan mayor autoestima alta.

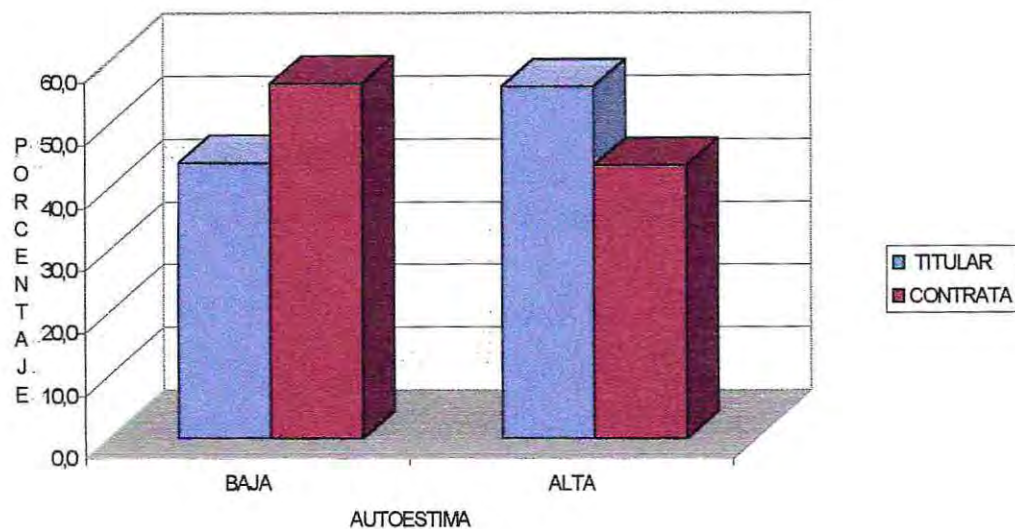
### AUTOESTIMA SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL



AUTOESTIMA	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	25	52,1	15	35,7	20	50,0
ALTA	23	47,9	27	64,3	20	50,0
TOTAL	48	100,0	42	100,0	40	100,0

Se aprecia que los docentes con baja actividad presentan un mayor porcentaje de autoestima baja con un 52.1%. Por otro lado, los docentes con mediana actividad presentan el mayor porcentaje de autoestima alta. Por último, aquellos docentes que realizan alta actividad presentan una distribución porcentual homogénea en los niveles de autoestima.

### AUTOESTIMA SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



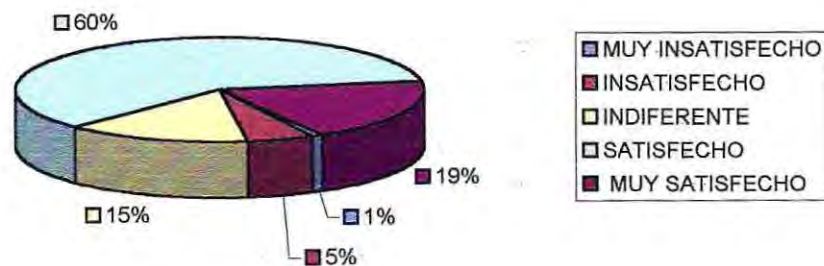
AUTOESTIMA	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
BAJA	47	43,9	13	56,5
ALTA	60	56,1	10	43,5
TOTAL	107	100,0	23	100,0

El mayor porcentaje del grupo de docentes con el grado de titular presentan un mayor nivel de autoestima alta (56.1%). En cambio, los docentes a contrata presentan un mayor nivel de autoestima baja (56.5%).

### Objetivo Cuatro

Identificar el nivel de satisfacción con la vida actual de los docentes según las variables personales y organizacionales consideradas en esta investigación.

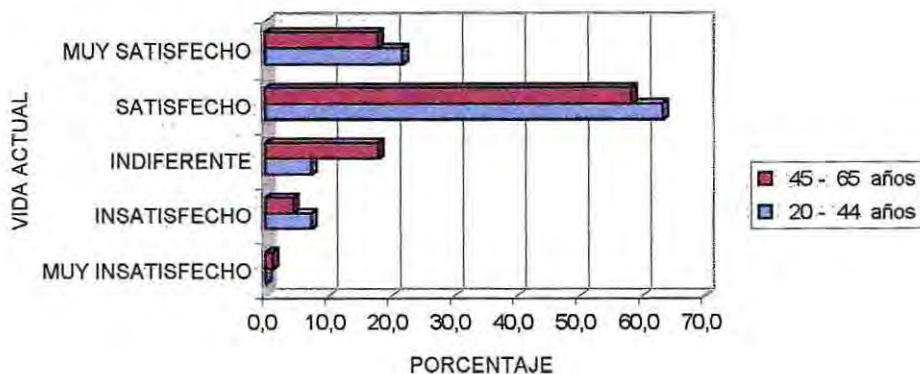
#### VIDA ACTUAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	n°	%
MUY INSATISFECHO	1	0,8
INSATISFECHO	7	5,4
INDIFERENTE	19	14,6
SATISFECHO	78	60,0
MUY SATISFECHO	25	19,2
TOTAL	130	100,0

El mayor porcentaje de docentes se concentra en la categoría de satisfecho con su vida, seguido por las categorías muy satisfecho e indiferente, siendo los porcentajes más bajos aquellos que se concentran en las categorías de insatisfechos y muy insatisfechos.

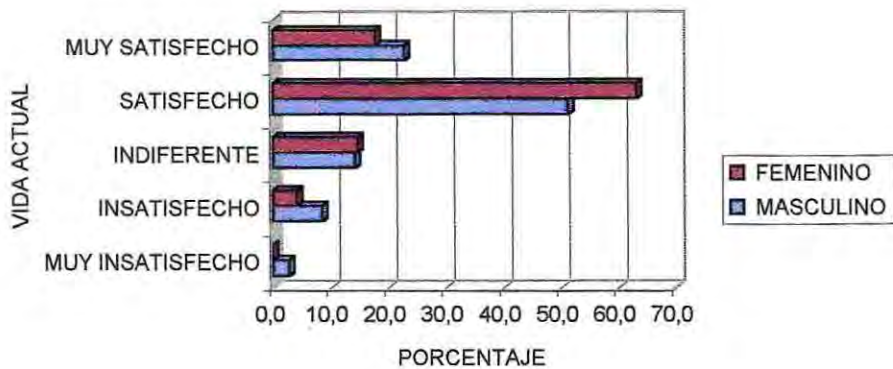
### VIDA ACTUAL SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	1	1,1
INSATISFECHO	3	7,3	4	4,5
INDIFERENTE	3	7,3	16	18,0
SATISFECHO	26	63,4	52	58,4
MUY SATISFECHO	9	22,0	16	18,0
TOTAL	41	100,0	89	100,0

En ambos grupos de edad el mayor porcentaje se concentra en la categoría de satisfecho, siendo levemente superior entre los docentes cuyas edades van de 20 a 44 años. También presentan mayor porcentaje en las categorías de muy satisfecho e insatisfecho. En cambio, son menores en las categoría muy insatisfecho e indiferencia

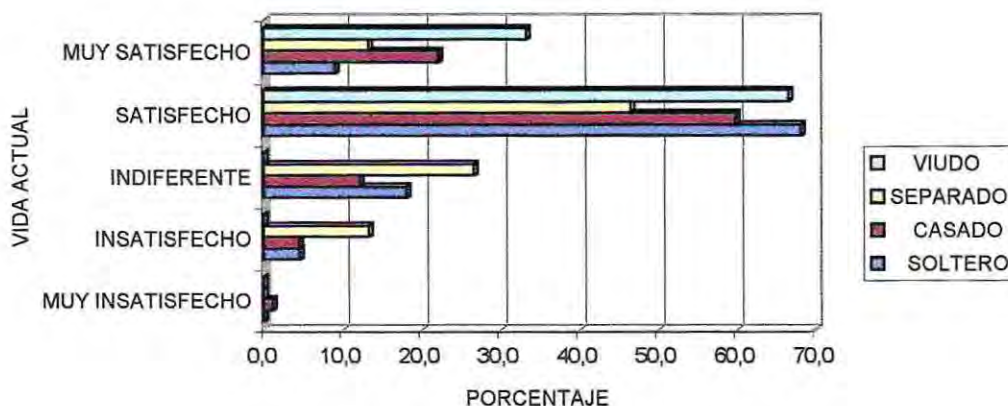
### VIDA ACTUAL SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	2,9	0	0,0
INSATISFECHO	3	8,6	4	4,2
INDIFERENTE	5	14,3	14	14,7
SATISFECHO	18	51,4	60	63,2
MUY SATISFECHO	8	22,9	17	17,9
TOTAL	35	100,0	95	100,0

En el grupo de docentes mujeres el 63.2% señala estar satisfecha, porcentaje muy superior en comparación con los varones. En cambio, en el grupo de los docentes varones el 22.9% señala estar muy satisfecho en comparación con las mujeres. Por otro lado, a nivel de indiferencia los porcentajes son relativamente parecidos. Sin embargo, tanto en las categorías de insatisfacción y muy insatisfecho predominan mayoritariamente los docentes varones

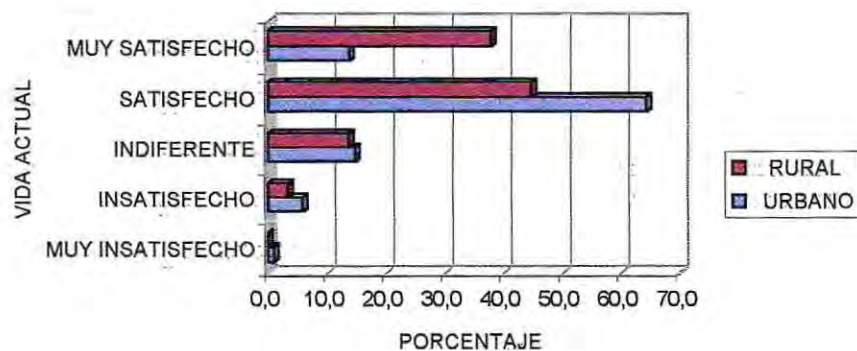
### VIDA ACTUAL SEGUN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	1	1,1	0	0,0	0	0,0
INSATISFECHO	1	4,5	4	4,4	2	13,3	0	0,0
INDIFERENTE	4	18,2	11	12,2	4	26,7	0	0,0
SATISFECHO	15	68,2	54	60,0	7	46,7	2	66,7
MUY SATISFECHO	2	9,1	20	22,2	2	13,3	1	33,3
TOTAL	22	100,0	90	100,0	15	100,0	3	100,0

Se aprecia que en los cuatro grupos predomina la categoría de satisfacción con la vida actual siendo porcentualmente superior entre los docentes solteros (68.2%), viudos (66.7%) y casados (60%). En relación a la categoría "muy satisfecho", ésta es mayor entre los docentes casados (22.2%) y viudos (33.3%). En cambio, los docentes separados porcentualmente son los que están más indiferentes e insatisfechos con su vida actual en comparación con los otros.

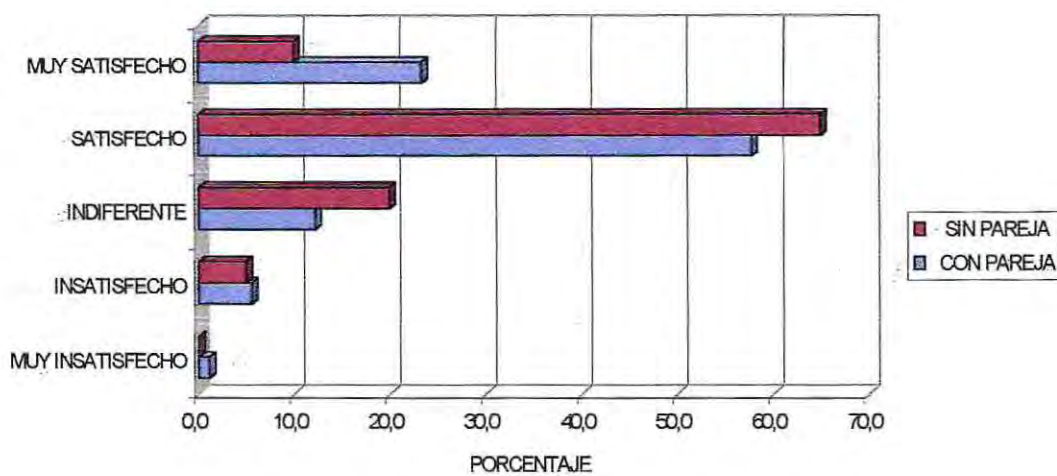
### VIDA ACTUAL SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	1,0	0	0,0
INSATISFECHO	6	5,9	1	3,4
INDIFERENTE	15	14,9	4	13,8
SATISFECHO	65	64,4	13	44,8
MUY SATISFECHO	14	13,9	11	37,9
TOTAL	101	100,0	29	100,0

Se aprecia un alto porcentaje de docentes urbanos satisfecho con su vida actual (64.4%), como asimismo, un porcentaje de docentes rurales muy satisfechos (37.9 %). Paralelamente, se aprecia un porcentaje levemente superior de docentes urbanos distribuidos entre indiferentes a insatisfecho con un 21% respecto de los rurales con un 17.2%.

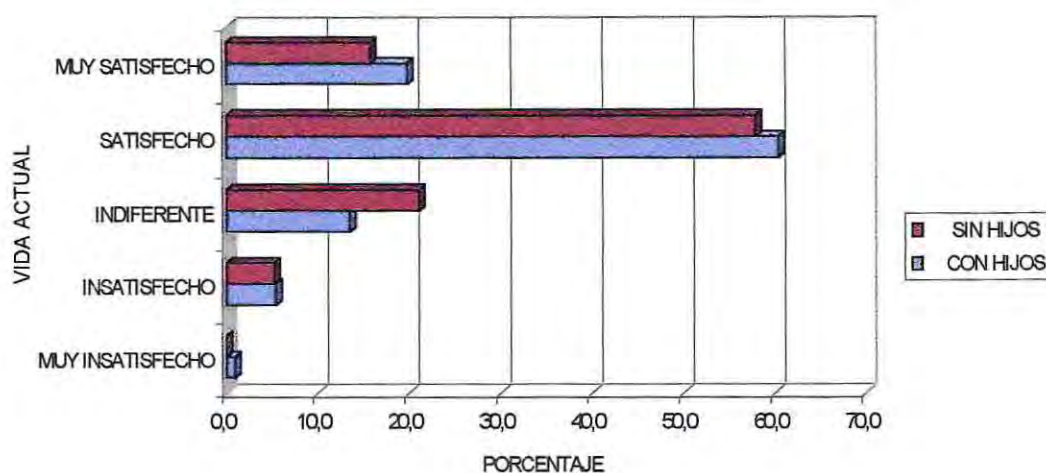
### VIDA ACTUAL SEGUN PRESENCIA DE PAREJA



VIDA ACTUAL	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	1,1	0	0,0
INSATISFECHO	5	5,6	2	5,0
INDIFERENTE	11	12,2	8	20,0
SATISFECHO	52	57,8	26	65,0
MUY SATISFECHO	21	23,3	4	10,0
TOTAL	90	100,0	40	100,0

En ambos grupos el mayor porcentaje se concentra en la categoría "Satisfecho", siendo levemente superior en los docentes que no presentan pareja. También presentan mayor porcentaje a nivel de indiferencia. En cambio, son menores en las categorías "Muy satisfechos" (10%) y "Muy insatisfechos" (0%).

### VIDA ACTUAL SEGUN PRESENCIA DE HIJOS

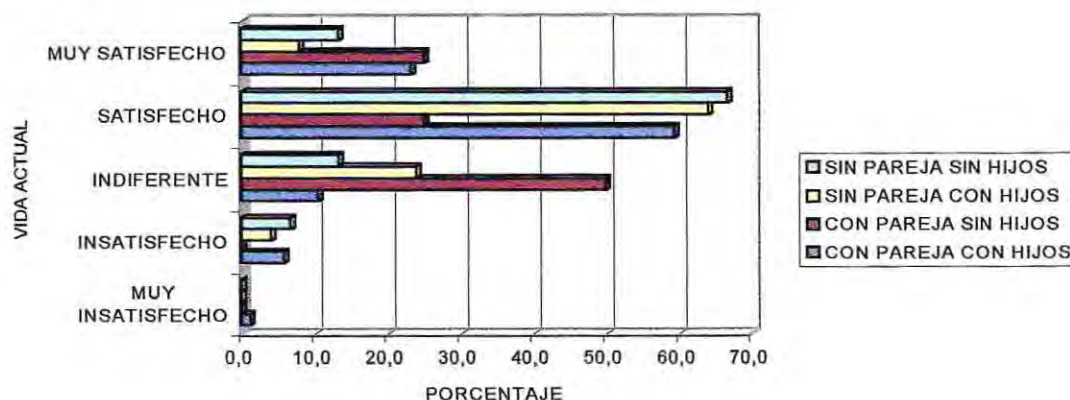


VIDA ACTUAL	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	0,9	0	0,0
INSATISFECHO	6	5,4	1	5,3
INDIFERENTE	15	13,5	4	21,1
SATISFECHO	67	60,4	11	57,9
MUY SATISFECHO	22	19,8	3	15,8
TOTAL	111	100,0	19	100,0

En el grupo de docentes con hijos, el mayor porcentaje señala estar satisfecho con su vida, seguidos de aquellos que están muy satisfechos. En el grupo de docentes sin hijos, el mayor porcentaje se concentra en la categoría de satisfecho, seguido de la indiferencia.

Por otro lado, los docentes con hijos se manifiestan más insatisfechos (6.3%) que los docentes sin hijos (5.3%).

### VIDA ACTUAL SEGUN ROL DE GENERO

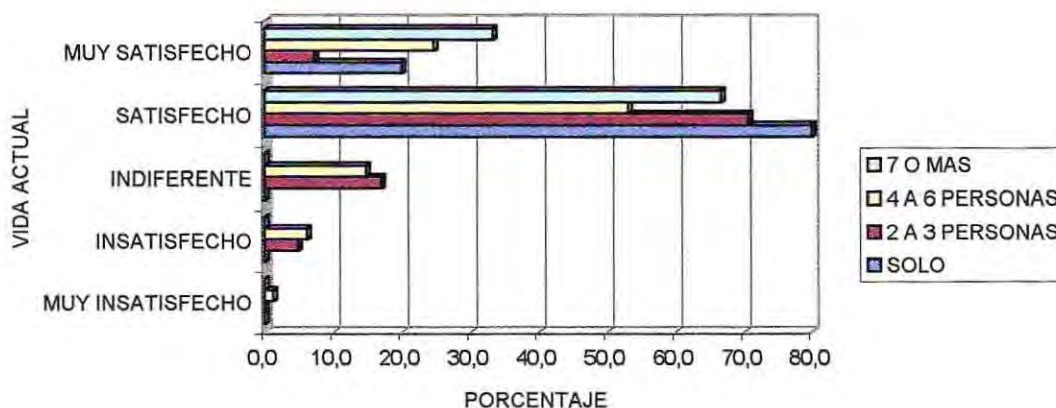


VIDA ACTUAL	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
INSATISFECHO	5	5,8	0	0,0	1	4,0	1	6,7
INDIFERENTE	9	10,5	2	50,0	6	24,0	2	13,3
SATISFECHO	51	59,3	1	25,0	16	64,0	10	66,7
MUY SATISFECHO	20	23,3	1	25,0	2	8,0	2	13,3
TOTAL	86	100	4	100	25	100	15	100

Se aprecia que en tres de los cuatro grupos predomina el mayor porcentaje de la satisfacción con la vida actual. En cambio, en el grupo de docentes con pareja y sin hijos se sienten porcentualmente más indiferentes (50%). Por otro lado, se aprecia que en torno a la categoría "Muy satisfecho", este mismo grupo predomina porcentualmente (25%) en comparación con los otros.

Por último, el mayor porcentaje de docentes que se siente insatisfecho se concentra en el grupo de docentes con pareja y con hijos (5,8%) y los docentes sin pareja y sin hijos (6.7%).

### VIDA ACTUAL SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA

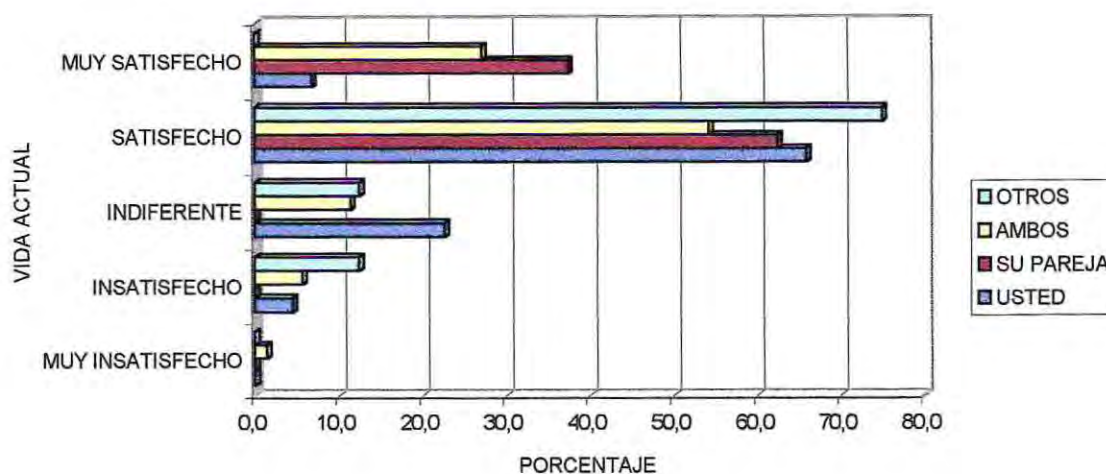


VIDA ACTUAL	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	0	0,0	1	1,2	0	0,0
INSATISFECHO	0	0,0	2	4,9	5	6,2	0	0,0
INDIFERENTE	0	0,0	7	17,1	12	14,8	0	0,0
SATISFECHO	4	80,0	29	70,7	43	53,1	2	66,7
MUY SATISFECHO	1	20,0	3	7,3	20	24,7	1	33,3
TOTAL	5	100,0	41	100,0	81	100,0	3	100,0

Se aprecia que en los cuatro grupos predomina la categoría de satisfecho con la vida actual, siendo porcentualmente superior entre los docentes que viven solos (80%), con 2 a 3 personas (70.7%) y con 7 o más (66.7%).

En relación a la categoría "Muy satisfecho", ésta es mayor en el grupo de docentes que viven con 7 o más personas (33.3%). En cambio, los docentes que viven con 4 a 6 personas se sienten más insatisfechos con un 7.4%.

### VIDA ACTUAL SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO



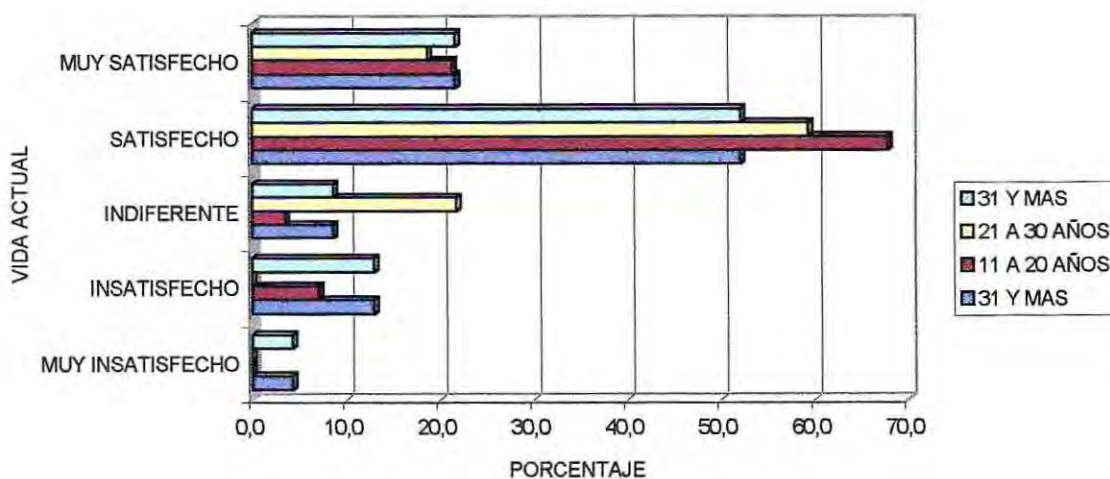
VIDA ACTUAL	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0
INSATISFECHO	2	4,5	0	0,0	4	5,7	1	12,5
INDIFERENTE	10	22,7	0	0,0	8	11,4	1	12,5
SATISFECHO	29	65,9	5	62,5	38	54,3	6	75,0
MUY SATISFECHO	3	6,8	3	37,5	19	27,1	0	0,0
TOTAL	44	100,0	8	100,0	70	100,0	8	100,0

En los cuatro grupos predomina la categoría de satisfecho con la vida actual.

En cuanto a la categoría "Muy satisfecho", los docentes cuyo principal sostén económico es la pareja u ambos señalan estar más satisfechos con su vida actual.

Por último, los docentes cuyo principal sostén económico es otra persona manifiestan estar más insatisfechos (12.5%) en comparación con los otros grupos.

### VIDA ACTUAL SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL

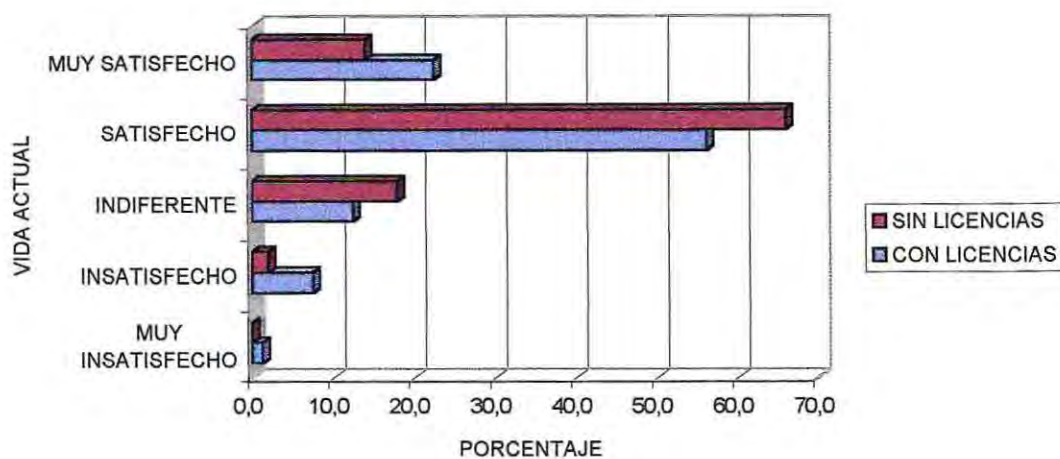


VIDA ACTUAL	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,3
INSATISFECHO	2	13,3	2	7,1	0	0,0	3	13,0
INDIFERENTE	2	13,3	1	3,6	14	21,9	2	8,7
SATISFECHO	9	60,0	19	67,9	38	59,4	12	52,2
MUY SATISFECHO	2	13,3	6	21,4	12	18,8	5	21,7
TOTAL	15	100,0	28	100,0	64	100,0	23	100,0

En los cuatro grupos predomina la categoría de satisfecho con la vida actual, siendo mayoritariamente inferior en los docentes entre 11 a 20 años de experiencia laboral.

Por otro lado, los docentes con 31 y más años de experiencia laboral se sienten más insatisfechos con su vida actual (17.3%), seguido por los docentes con hasta 10 años de experiencia laboral con un 13.3%.

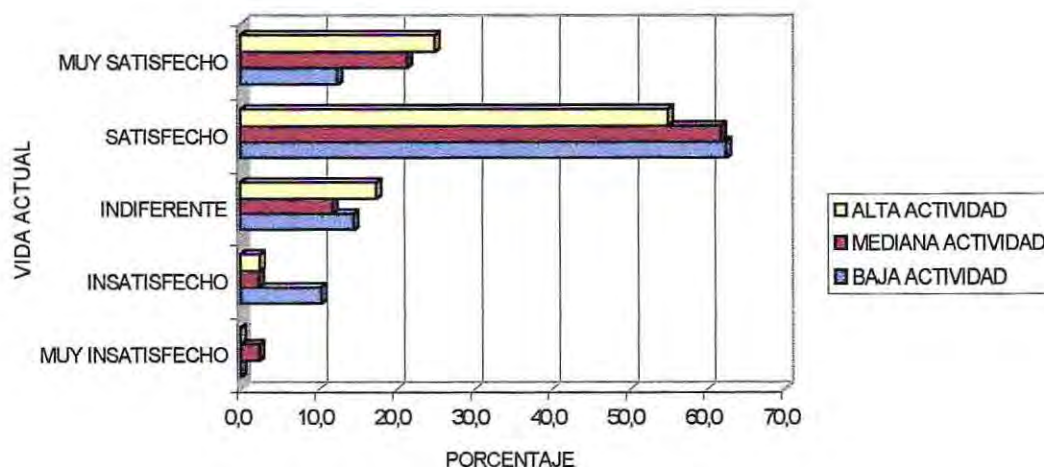
### VIDA ACTUAL SEGUN LICENCIAS MEDICAS



VIDA ACTUAL	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	1,3	0	0,0
INSATISFECHO	6	7,5	1	2,0
INDIFERENTE	10	12,5	9	18,0
SATISFECHO	45	56,3	33	66,0
MUY SATISFECHO	18	22,5	7	14,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

En el grupo de docentes sin licencias médicas, el 66% señala estar satisfecho, porcentaje superior en comparación con los docentes con licencia médica (56.3%). En cambio, los docentes con licencia señalan estar más insatisfechos con su vida actual (8.8%), en comparación con los docentes sin licencias (2%).

### VIDA ACTUAL SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL

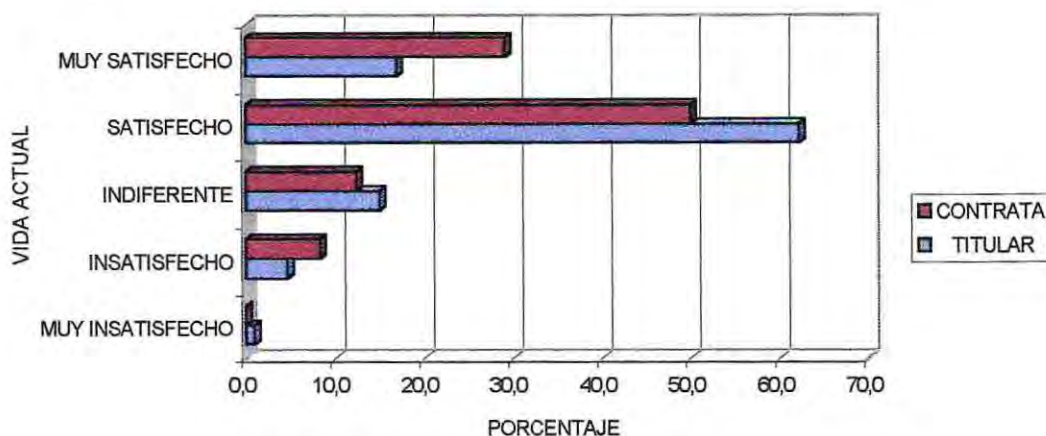


VIDA ACTUAL	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	1	2,4	0	0,0
INSATISFECHO	5	10,4	1	2,4	1	2,5
INDIFERENTE	7	14,6	5	11,9	7	17,5
SATISFECHO	30	62,5	26	61,9	22	55,0
MUY SATISFECHO	6	12,5	9	21,4	10	25,0
TOTAL	48	100,0	42	100,0	40	100,0

En los tres grupos se observa que predomina la categoría "Satisfecho".

Por otro lado, los docentes que realizan alta actividad en su tiempo libre señalan estar muy satisfechos con su vida actual (25%). En cambio, los docentes con baja actividad señalan estar más insatisfechos (10.4%), en comparación con los otros.

### VIDA ACTUAL SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



VIDA ACTUAL	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	0,9	0	0,0
INSATISFECHO	5	4,7	2	8,3
INDIFERENTE	16	15,1	3	12,5
SATISFECHO	66	62,3	12	50,0
MUY SATISFECHO	18	17,0	7	29,2
TOTAL	106	100,0	24	100,0

En el grupo de docentes titulares, el 62.3% señala estar satisfecho, porcentaje muy superior al de los docentes a contrata (50%).

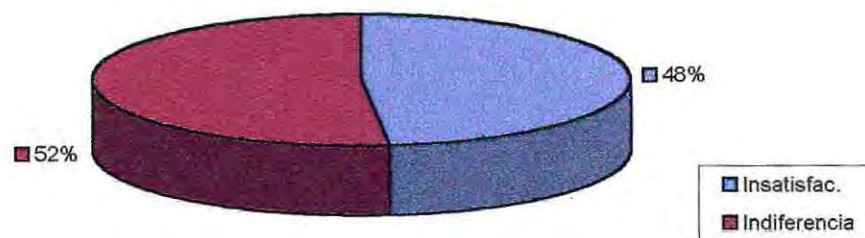
En cambio, en el grupo de docentes a contrata, el 29.2% señala estar muy satisfecho en comparación a los titulares (17%).

Por último, a nivel de las otras tres categorías las diferencias porcentuales son bajas.

### *Objetivo Cinco*

Detectar el nivel de insatisfacción laboral de los docentes, tomando en consideración algunas variables personales y organizacionales.

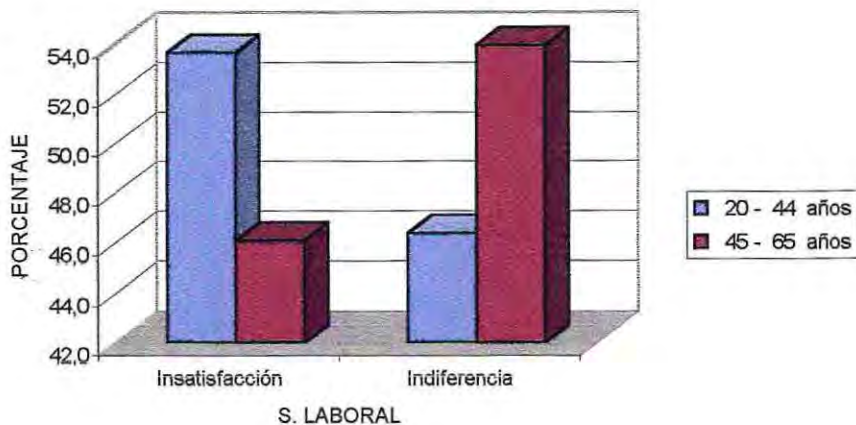
#### **SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA**



S. LABORAL	n°	%
Insatisfacción	63	48,5
Indiferencia	67	51,5
TOTAL	130	100,0

Se observa que un porcentaje cercano a la mitad de la muestra presenta insatisfacción laboral (48%). Por otra parte, el 52% manifiesta estar indiferente ante el trabajo.

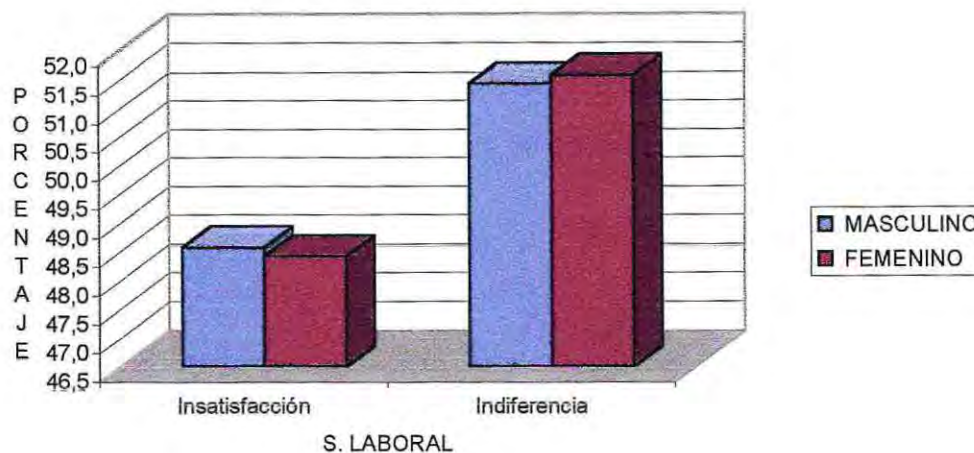
### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
Insatisfacción	22	53,7	41	46,1
Indiferencia	19	46,3	48	53,9
TOTAL	41	100,0	89	100,0

Se aprecia que el mayor porcentaje de docentes entre 20 y 44 años (53.7%) manifiesta sentirse insatisfecho laboralmente, en esta misma categoría el 46.3% se manifiesta indiferente. En cambio; en el grupo de los docentes entre 45 y 65 años, el mayor porcentaje (53.9%) se concentra en el nivel de indiferencia y el 46.1% en el nivel de insatisfacción laboral. Por lo tanto, pareciera que los docentes más jóvenes se sienten más insatisfechos laboralmente.

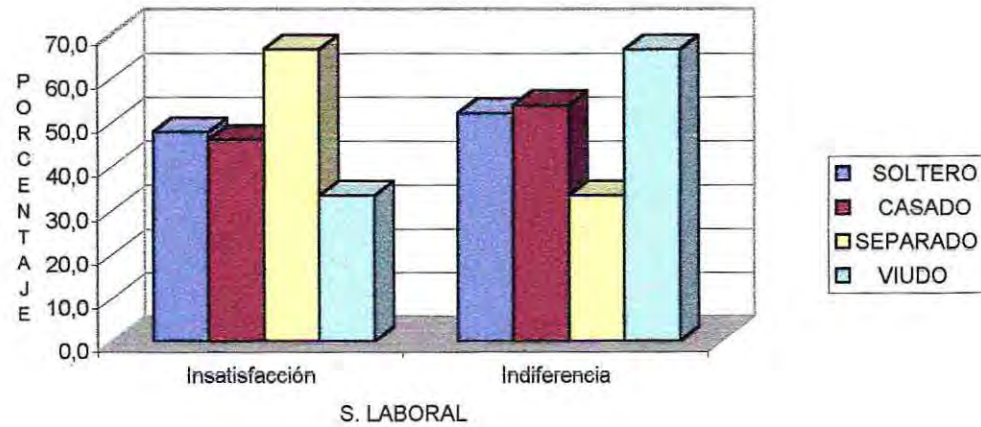
### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
Insatisfacción	17	48,6	46	48,4
Indiferencia	18	51,4	49	51,6
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Tanto en los docentes varones como mujeres se puede apreciar una distribución porcentualmente similar en los niveles de insatisfacción e indiferencia laboral. Al parecer no habría diferencia en los niveles de insatisfacción según el sexo.

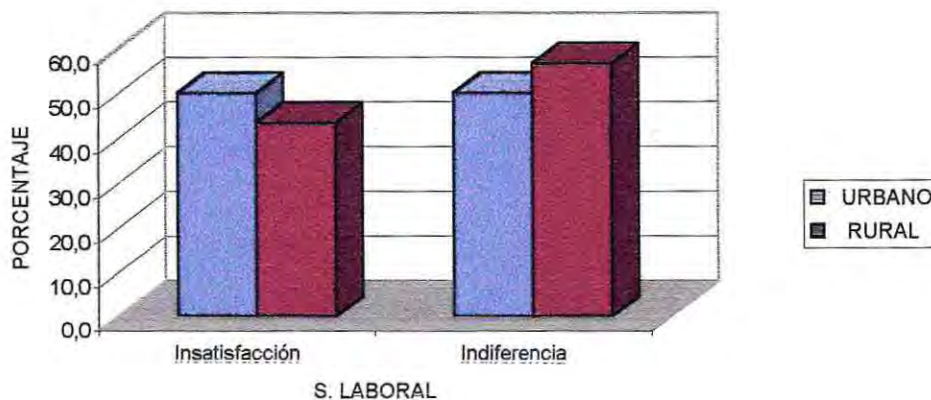
### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO SEGUN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Insatisfacción	11	47,8	41	46,1	10	66,7	1	33,3
Indiferencia	12	52,2	48	53,9	5	33,3	2	66,7
TOTAL	23	100,0	89	100,0	15	100,0	3	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción laboral se concentra en la categoría de docentes separados. Por otro lado, tanto docentes solteros como casados se sienten más indiferentes que insatisfechos, aún cuando ambas categorías son cercanas porcentualmente.

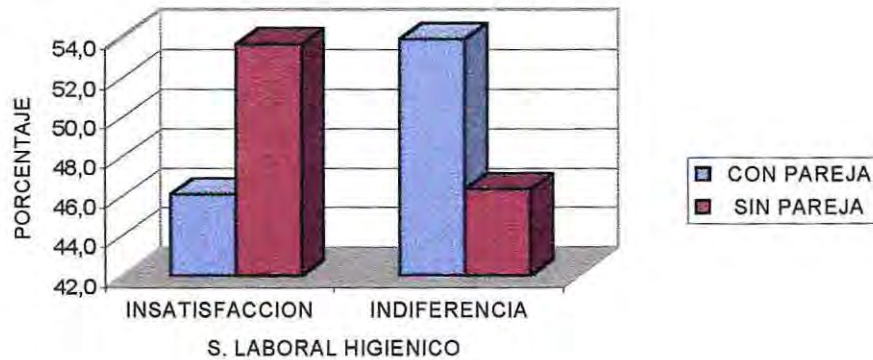
### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
Insatisfacción	50	50,0	13	43,3
Indiferencia	50	50,0	17	56,7
TOTAL	100	100,0	30	100,0

Se observa que los docentes urbanos se sienten más insatisfechos que los docentes rurales, siendo la distribución porcentual igual entre los docentes urbanos con un 50%. En cambio, los docentes rurales se sienten más indiferentes y menos insatisfechos laboralmente.

### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN PRESENCIA DE PAREJA



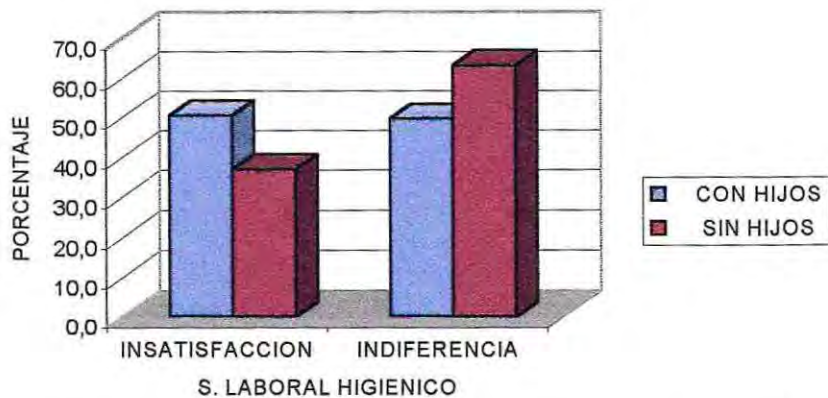
S. LABORAL	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	41	46,1	22	53,7
INDIFERENCIA	48	53,9	19	46,3
TOTAL	89	100,0	41	100,0

Se puede apreciar que el mayor porcentaje de docentes que vive sin pareja (53.7%) manifiesta sentirse insatisfecho laboralmente. En esta misma categoría, el 46.3% se manifiesta indiferente.

En cambio, en el grupo de docentes con pareja, el mayor porcentaje se concentra en el nivel de indiferencia con un 53.9%. En la misma categoría, el 46.1% expresa sentir insatisfacción laboral.

Por lo tanto, pareciera que los docentes sin pareja están más insatisfechos laboralmente.

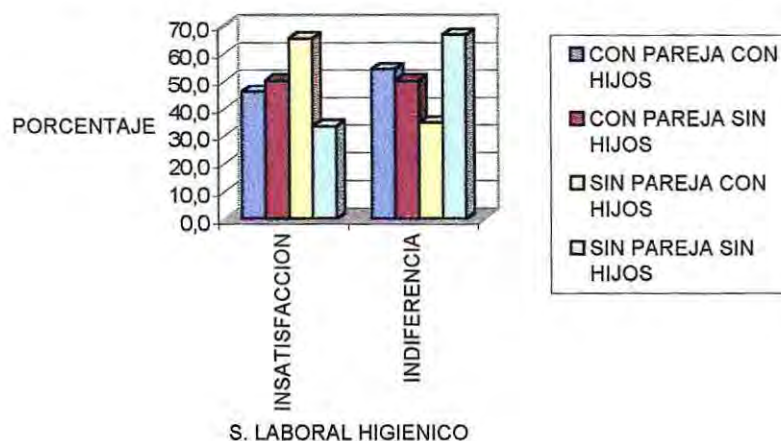
### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN PRESENCIA DE HIJOS



S. LABORAL	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	56	50,5	7	36,8
INDIFERENCIA	55	49,5	12	63,2
TOTAL	111	100,0	19	100,0

Se aprecia que los docentes con hijos (50.5%) están más insatisfechos que los docentes sin hijos. En cambio, los docentes sin hijos están más indiferentes que los con hijos (63.2%).

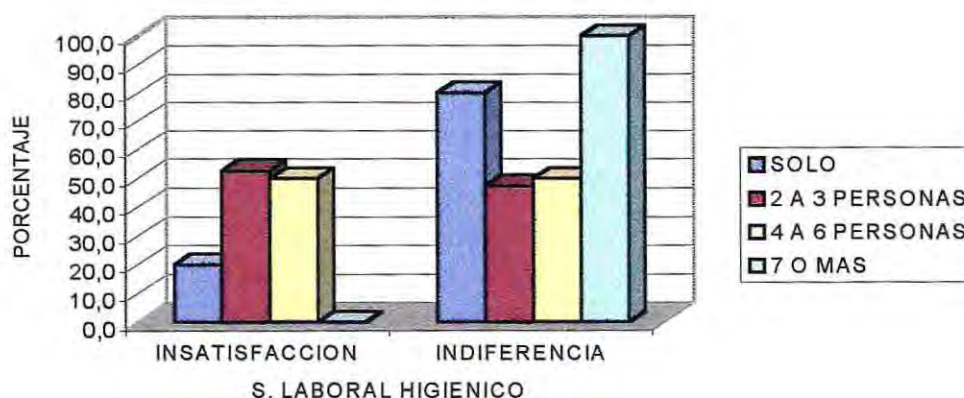
**SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN ROL DE GENERO**



	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
S. LABORAL	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	39	45,9	2	50,0	17	65,4	5	33,3
INDIFERENCIA	46	54,1	2	50,0	9	34,6	10	66,7
TOTAL	85	100,0	4	100,0	26	100,0	15	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción se concentra en los docentes sin pareja y con hijos (65.4%). Por otro lado, tanto los docentes sin pareja y sin hijos (66.7%), con pareja y con hijos (54.1%) y con pareja y sin hijos (50%) se sienten más indiferentes que insatisfechos.

### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA

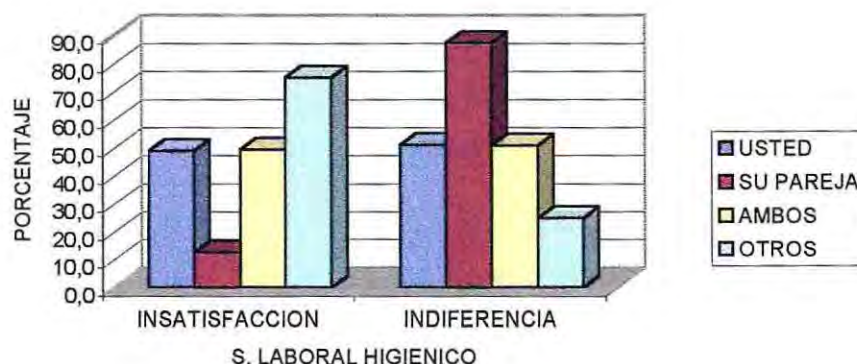


S. LABORAL	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	1	20,0	21	52,5	41	50,0	0	0,0
INDIFERENCIA	4	80,0	19	47,5	41	50,0	3	100,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se concentran los mayores porcentaje de insatisfacción laboral en aquellos docentes que viven con 2 ó 3 personas. Por otra parte, tanto los docentes que viven solos y con siete y más personas se sienten más indiferentes (80 y 100%) que insatisfechos.

Por último, se puede observar que aquellos docentes que viven con 4 ó 6 personas la distribución porcentual es igual entre insatisfacción e indiferencia laboral.

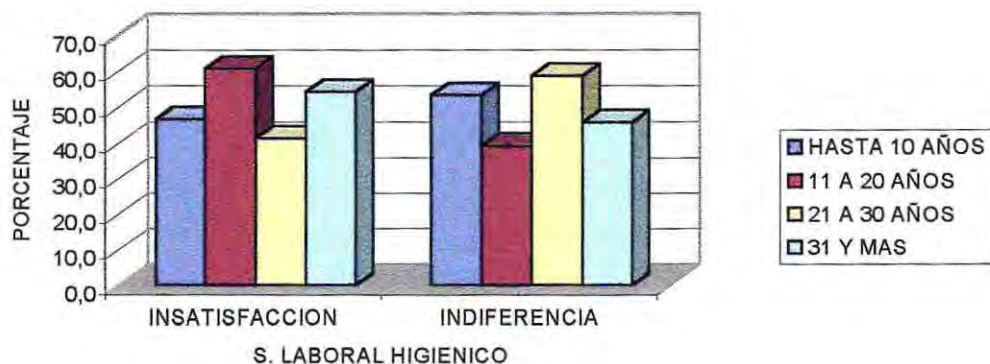
### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO



S. LABORAL	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	22	48,9	1	12,5	34	49,3	6	75,0
INDIFERENCIA	23	51,1	7	87,5	35	50,7	2	25,0
TOTAL	45	100,0	8	100,0	69	100,0	8	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción laboral se concentra en el grupo de docentes cuyo principal sostén económico es otra persona (75%). Por otro lado, los docentes en que la pareja es el principal sostén económico se sienten más indiferentes laboralmente (87.5%).

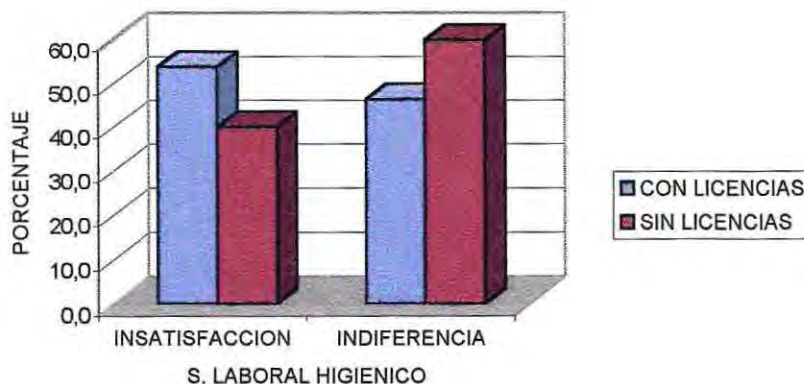
### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



S. LABORAL	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	7	46,7	17	60,7	26	41,3	13	54,2
INDIFERENCIA	8	53,3	11	39,3	37	58,7	11	45,8
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción laboral se concentra en el grupo de docentes que tienen entre 11 y 20 años, y 31 o más años de servicio. En cambio, los docentes que llevan menos de 10 años, y entre 21 y 30 años de experiencia laboral presentan mayor indiferencia laboral con un 53.3% y 58.7%, respectivamente.

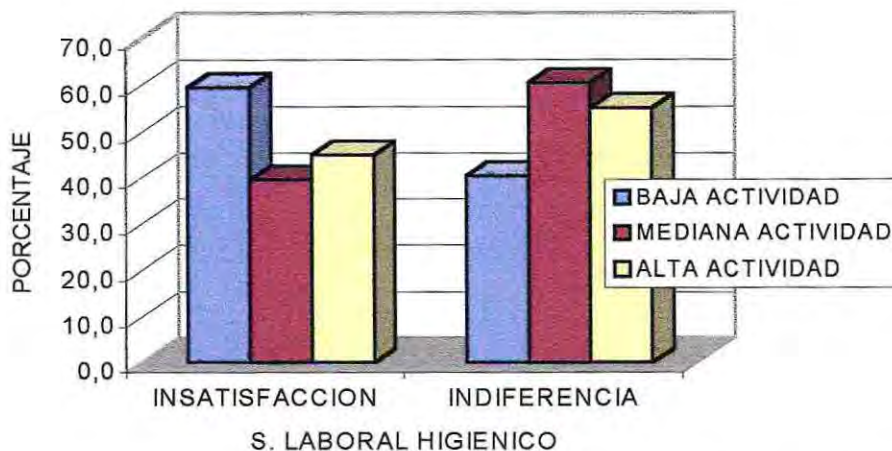
### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN LICENCIAS MEDICAS



S. LABORAL	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	43	53,8	20	40,0
INDIFERENCIA	37	46,3	30	60,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se puede observar que el mayor porcentaje de docentes con licencias médicas se manifiesta más insatisfecho laboralmente con un 53.8%. En esta misma categoría, el 46.2% se manifiesta indiferente. En cambio, el grupo de docentes sin licencia médica, el mayor porcentaje se concentra en el nivel de indiferencia (60%), y un 40% se manifiesta insatisfecho.

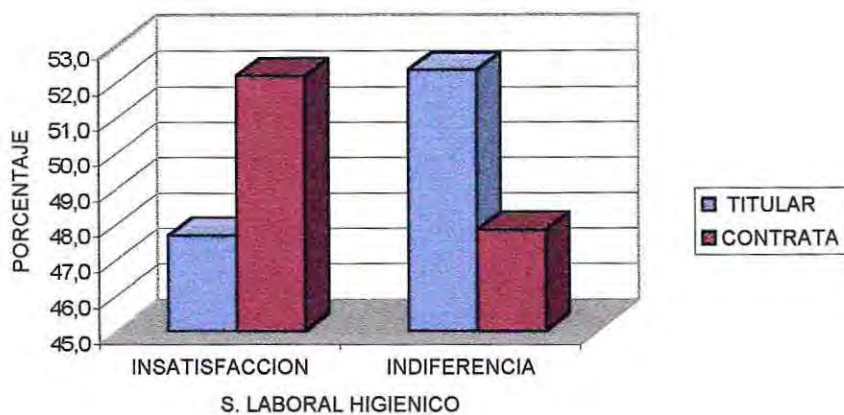
**SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL**



S. LABORAL	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	28	59,6	17	39,5	18	45,0
INDIFERENCIA	19	40,4	26	60,5	22	55,0
TOTAL	47	100,0	43	100,0	40	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción laboral se concentra en la categoría de docente con baja actividad en su tiempo libre (56.9%). Por otro lado, tanto los docentes con mediana y alta actividad se sienten más indiferente laboralmente con un 60.5% y un 55%, respectivamente.

### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



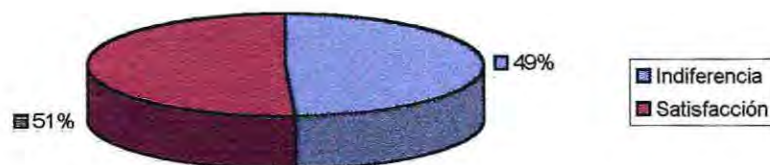
S. LABORAL	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	51	47,7	12	52,2
INDIFERENCIA	56	52,3	11	47,8
TOTAL	107	100,0	23	100,0

Se observa que los docentes a contrata se sienten más insatisfechos que los titulares. En cambio, los docentes titulares se manifiestan más indiferentes que insatisfechos laboralmente.

### *Objetivo Seis*

Describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes considerando las variables personales y organizacionales ya señaladas.

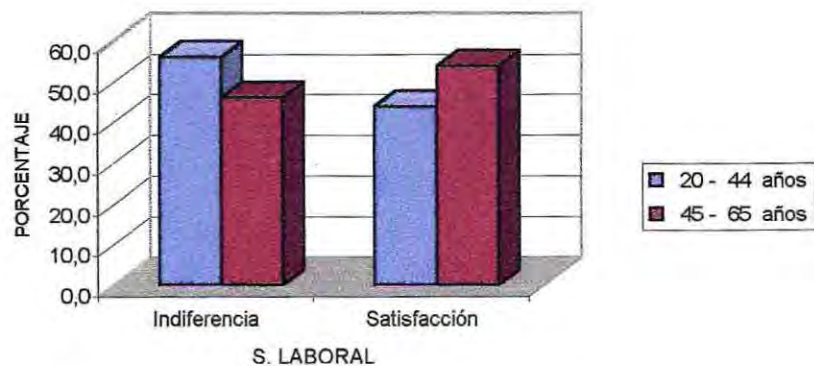
#### SATISFACCION LABORAL - MOTIVADORES DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	n°	%
Indiferencia	64	49,2
Satisfacción	66	50,8
TOTAL	130	100,0

Se observa una distribución porcentual similar entre los niveles de satisfacción e indiferencia laboral, siendo el nivel de satisfacción levemente superior.

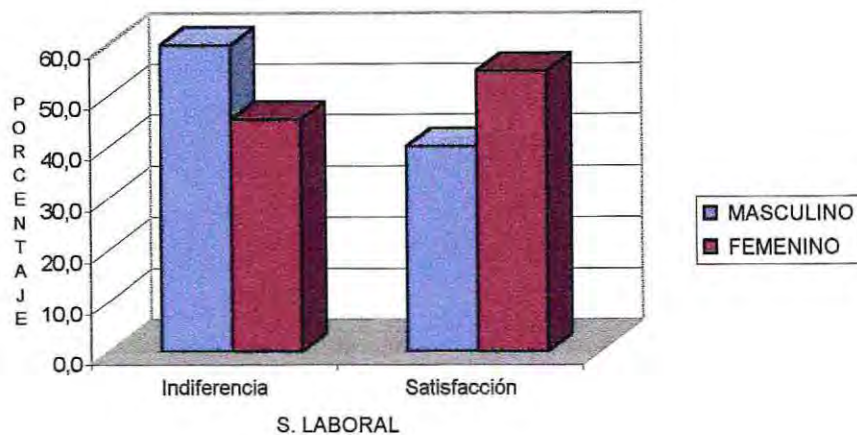
**SATISFACCION LABORAL- MOTIVADORES  
SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE  
EDUCACION BASICA**



S. LABORAL	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
Indiferencia	23	56,1	41	46,1
Satisfacción	18	43,9	48	53,9
TOTAL	41	100,0	89	100,0

Se puede apreciar que el mayor porcentaje de docentes entre 20 y 44 años se siente indiferente ante el trabajo y sólo un 43.9% se siente satisfecho. En cambio, los docentes cuyas edades fluctúan entre 45 y 65 años se sienten más satisfechos laboralmente con un 53.9%.

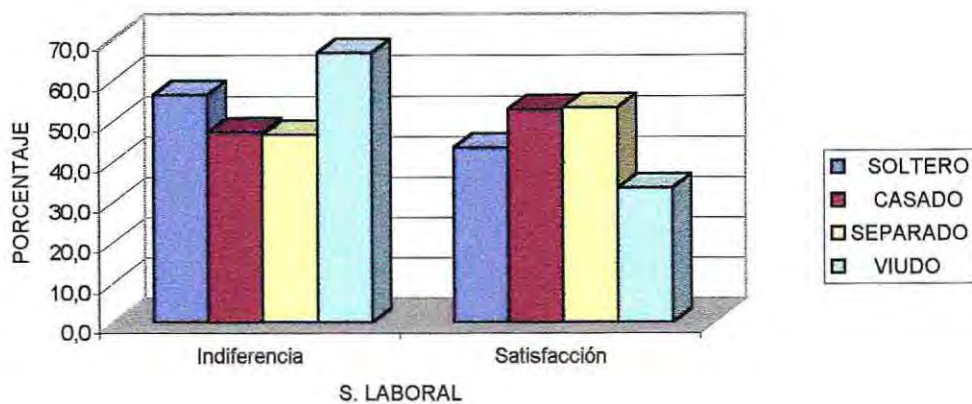
**SATISFACCION LABORAL - MOTIVADORES SEGUN  
EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION  
BASICA**



S. LABORAL	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
Indiferencia	21	60,0	43	45,3
Satisfacción	14	40,0	52	54,7
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Se aprecia que el grupo de las mujeres se siente más satisfecho laboralmente que los varones. Por otro lado, éstos se sienten más indiferentes que las mujeres.

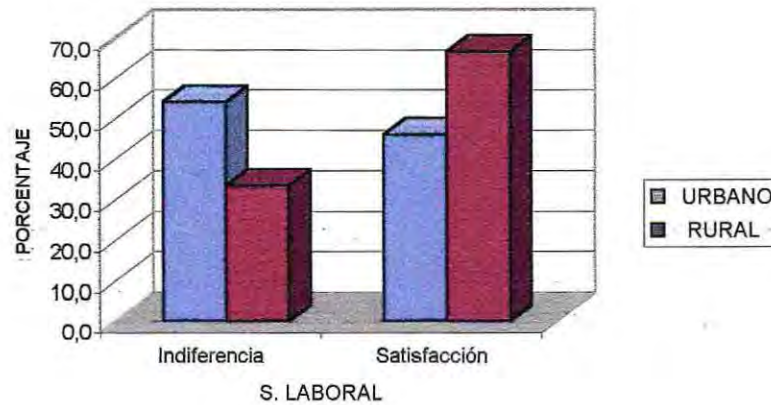
**SATISFACCION LABORAL - MOTIVADORES SEGUN EL  
ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION  
BASICA**



S. LABORAL	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Indiferencia	13	56,5	42	47,2	7	46,7	2	66,7
Satisfacción	10	43,5	47	52,8	8	53,3	1	33,3
TOTAL	23	100,0	89	100,0	15	100,0	3	100,0

Los docentes casados y separados presentan el mayor porcentaje de satisfacción laboral. Por otra parte, los docentes viudos y solteros presentan un mayor porcentaje de indiferencia laboral.

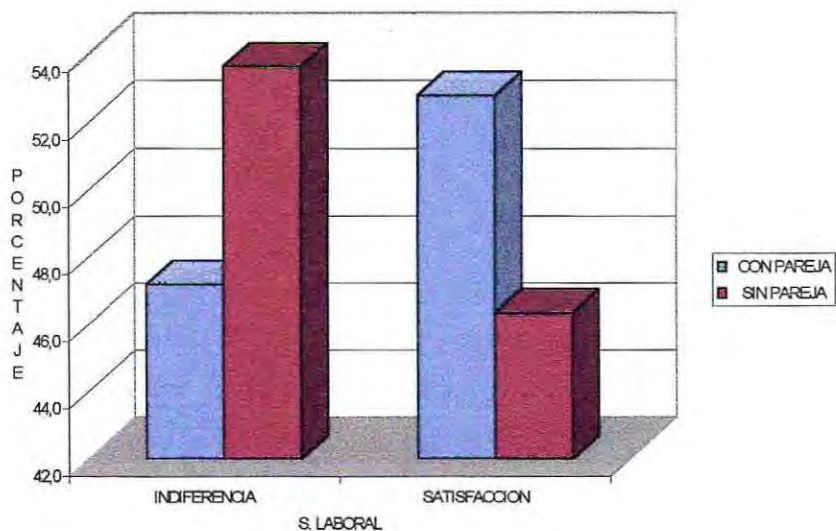
**SATISFACCION LABORAL - MOTIVADORES  
SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS  
DOCENTES DE EDUCACION BASICA**



S. LABORAL	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
Indiferencia	54	54,0	10	33,3
Satisfacción	46	46,0	20	66,7
TOTAL	100	100,0	30	100,0

Se aprecia que los docentes que se desempeñan en sectores rurales manifiestan sentirse más satisfechos laboralmente que los docentes que realizan clases en sectores urbanos. Estos últimos, a su vez, mayoritariamente se sienten indiferente.

### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN PRESENCIA DE PAREJA

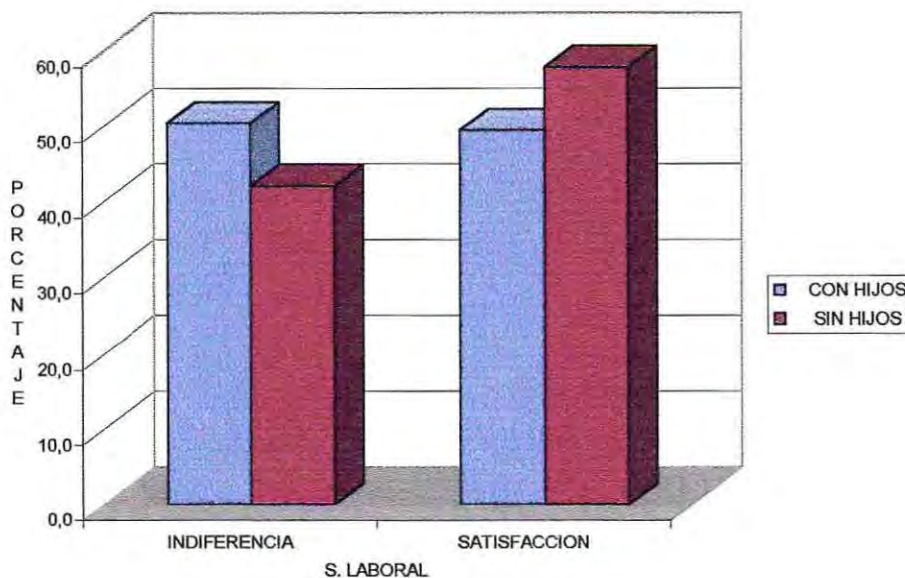


S. LABORAL	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	42	47,2	22	53,7
SATISFACCION	47	52,8	19	46,3
TOTAL	89	100,0	41	100,0

Se puede apreciar que el 52.8% de docentes casados se siente satisfecho con el trabajo y un 47.2% se manifiesta indiferente.

En cambio, los docentes sin parejas se sienten más indiferentes con un 53.7%.

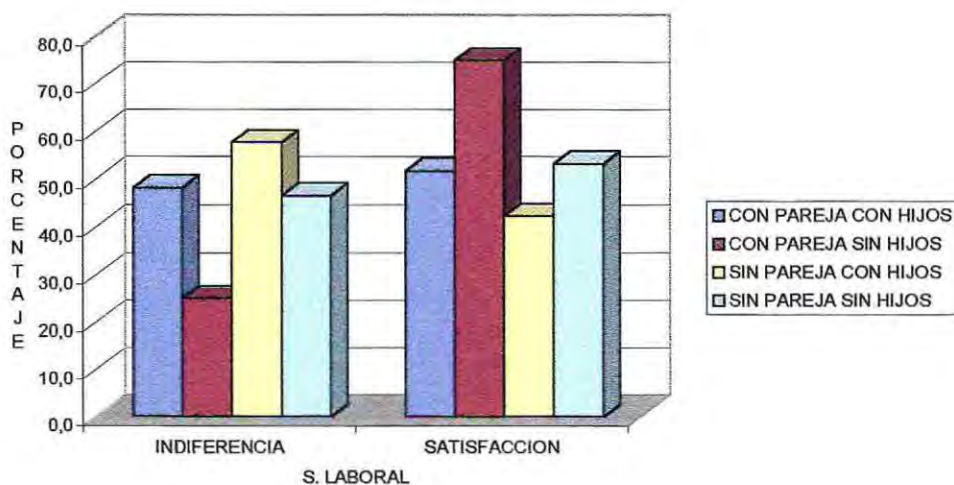
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN PRESENCIA DE HIJOS



S. LABORAL	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	56	50,5	8	42,1
SATISFACCION	55	49,5	11	57,9
TOTAL	111	100,0	19	100,0

En el grupo de docentes con hijos el mayor porcentaje señala estar indiferente, siendo levemente superior al nivel de satisfacción. Al contrario, en el grupo de docentes sin hijos el mayor porcentaje se concentra en el nivel de satisfacción (57.9%) y un 42.1% se manifiesta indiferente.

### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN ROL DE GENERO

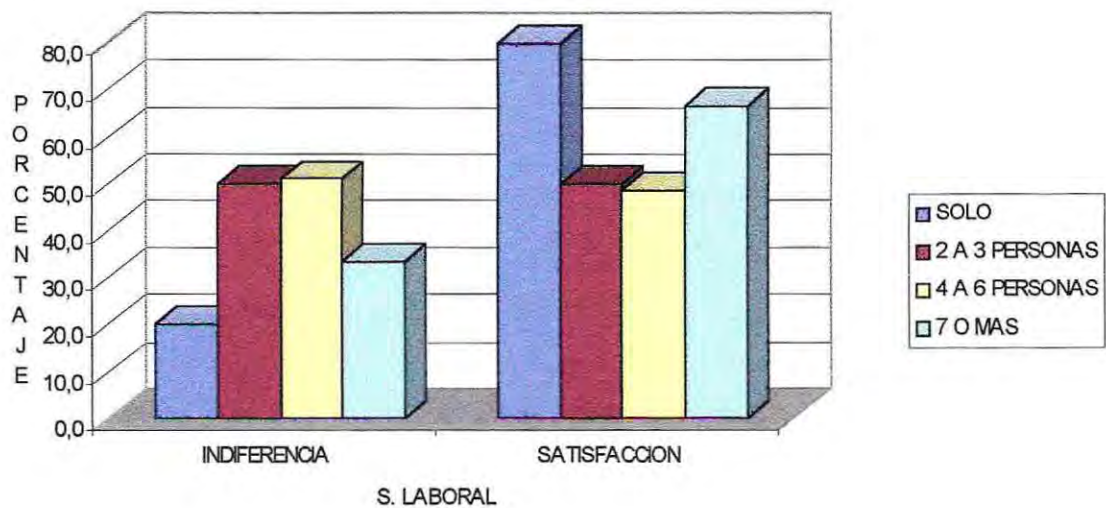


	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
S. LABORAL	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	41	48,2	1	25,0	15	57,7	7	46,7
SATISFACCION	44	51,8	3	75,0	11	42,3	8	53,3
TOTAL	85	100,0	4	100,0	26	100,0	15	100,0

En tres de los cuatro grupos se observa que predomina la satisfacción laboral, siendo notoriamente mayor en aquellos docentes que viven con pareja, sin hijos (75%).

Por otro lado, el grupo de docentes que vive sin pareja y con hijos se manifiesta mayoritariamente indiferente (57.7%).

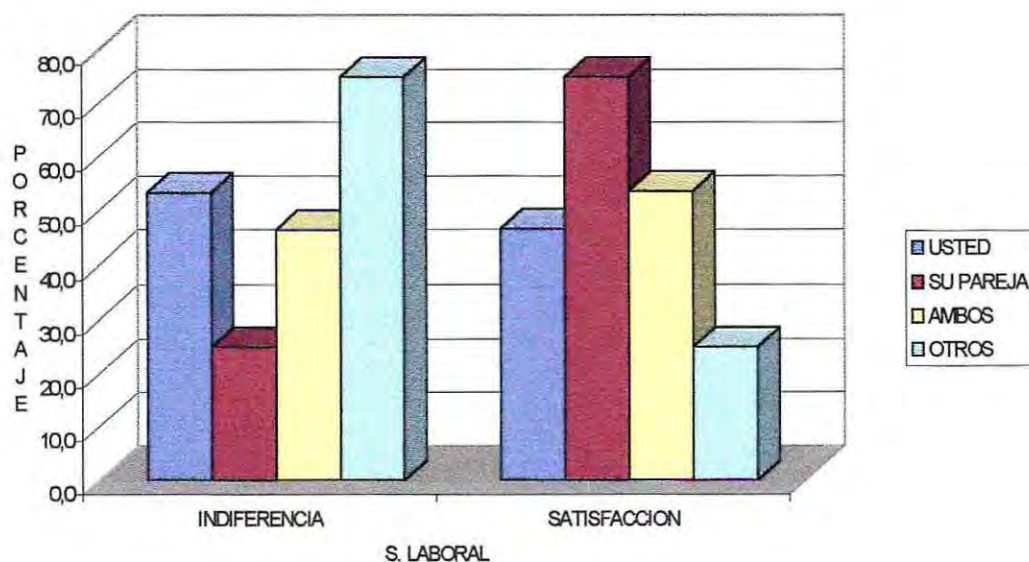
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA



S. LABORAL	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	1	20,0	20	50,0	42	51,2	1	33,3
SATISFACCION	4	80,0	20	50,0	40	48,8	2	66,7
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

En dos de los cuatro grupos se puede apreciar que predomina la satisfacción laboral, siendo mayor en aquellos docentes que viven solos (80%) y con 7 y más personas (66.7%). Por otro lado, el mayor porcentaje de indiferencia se concentra en los docentes que viven con 4 a 6 personas (51.2%).

**SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO**

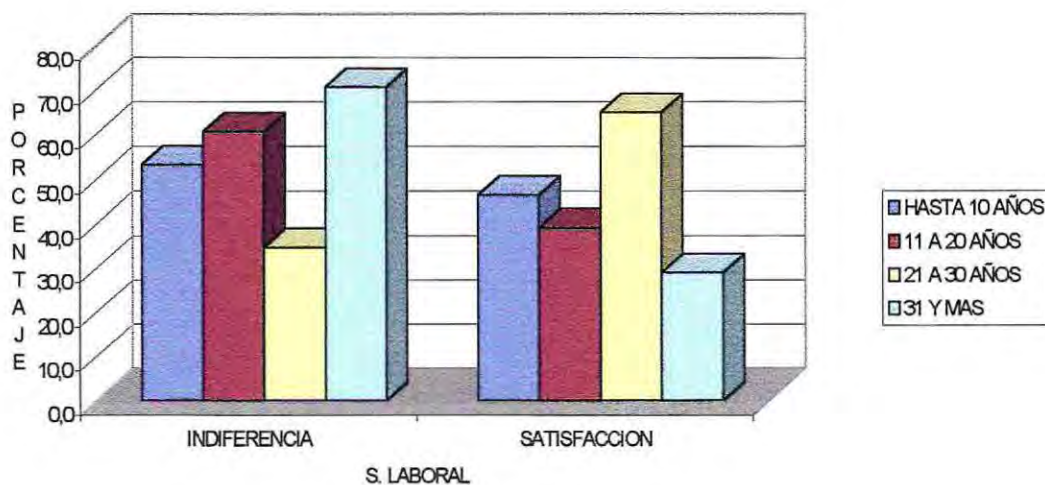


S. LABORAL	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	24	53,3	2	25,0	32	46,4	6	75,0
SATISFACCION	21	46,7	6	75,0	37	53,6	2	25,0
TOTAL	45	100,0	8	100,0	69	100,0	8	100,0

Se puede observar que los mayores porcentajes de docentes satisfechos se concentran en los grupos cuyo principal sostén económico es la pareja o ambos, 75% y 53%, respectivamente.

En cambio, el mayor porcentaje de docentes indiferentes se concentra en los grupos en que el principal sostén económico es el mismo docente u otra persona.

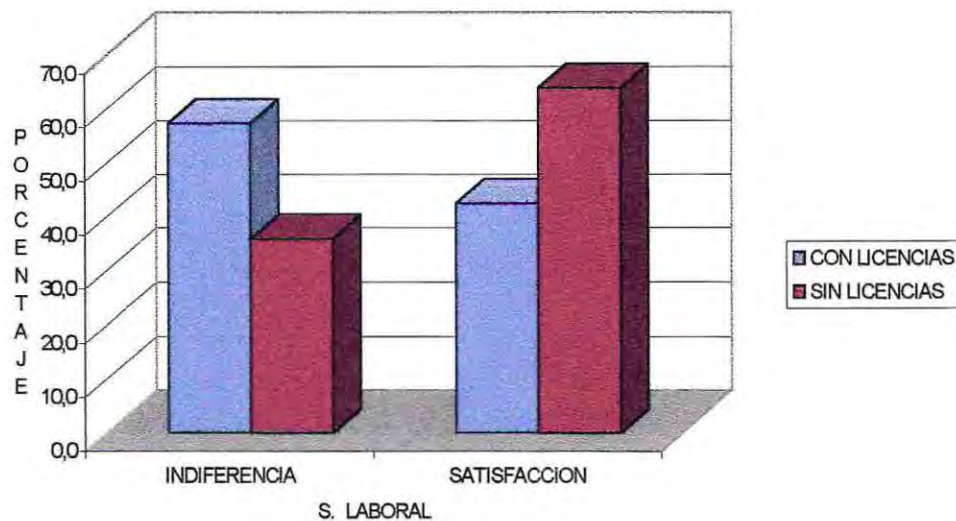
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



S. LABORAL	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	8	53,3	17	60,7	22	34,9	17	70,8
SATISFACCIÓN	7	46,7	11	39,3	41	65,1	7	29,2
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

En tres de los cuatro grupos se observa que predomina la indiferencia laboral, siendo ésta porcentualmente mayor entre los docentes con 31 o más años de experiencia laboral (70.8%) y los con 11 y 20 años (60.7%). Por otra parte, aquéllos que tienen entre 21 y 30 años de experiencia laboral se sienten más satisfechos laboralmente (65.1%).

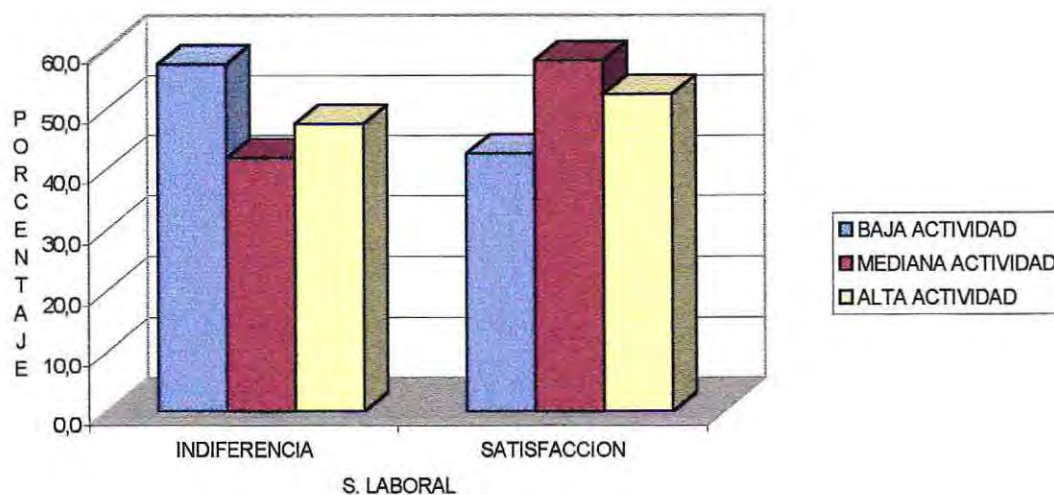
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN LICENCIAS MEDICAS



S. LABORAL	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	46	57,5	18	36,0
SATISFACCION	34	42,5	32	64,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se aprecia que el grupo de docentes sin licencia médica se siente más satisfecho laboralmente (64%) que los que sí las presentan. Por otro lado, estos últimos se sienten más indiferentes (57.5%).

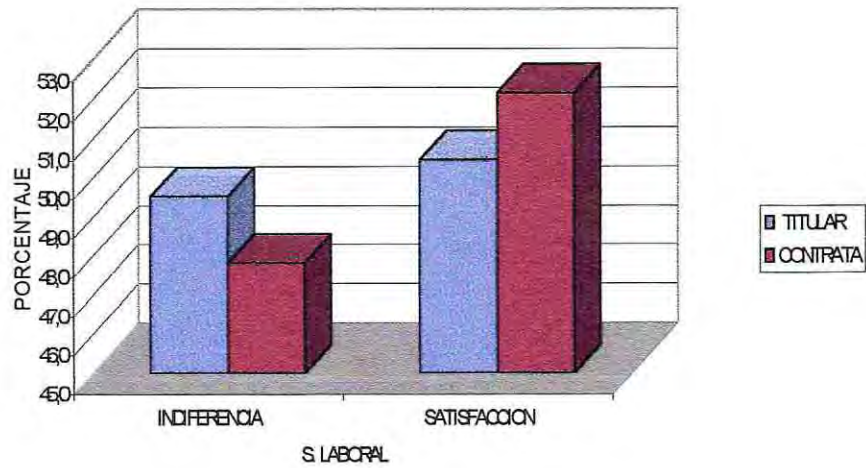
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL



S. LABORAL	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	27	57,4	18	41,9	19	47,5
SATISFACCION	20	42,6	25	58,1	21	52,5
TOTAL	47	100,0	43	100,0	40	100,0

En dos de los tres grupos se observa que predomina la satisfacción laboral, siendo porcentualmente mayor en los docentes que realizan mediana actividad con un 58.1%, seguidos de aquellos con alta actividad con un 52.5%. En cambio, el mayor porcentaje de indiferencia se concentra en los docentes con baja actividad (57.4%).

### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



S. LABORAL	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	53	49,5	11	47,8
SATISFACCION	54	50,5	12	52,2
TOTAL	107	100,0	23	100,0

En ambos grupos se aprecia que predomina la satisfacción laboral, siendo levemente superior en los docentes a contrata.

## CAPÍTULO 4

### CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

A la luz de los resultados obtenidos, se puede señalar que existe un grupo de variables independientes que se reiteran, constituyendo grupos de vulnerabilidad que pueden provocar malestar psicológico, afectando el área afectiva, lo que se traduce en perturbaciones tales como: depresión, baja autoestima, insatisfacción con la vida y alto riesgo de padecer trastornos psíquicos. También en el ámbito laboral se repite una serie de variables que dan cuenta de un alto grado de insatisfacción y otras de un alto nivel de satisfacción laboral.

En relación a la presencia de sintomatología depresiva, se puede caracterizar descriptivamente una coexistencia entre la sintomatología y algunas variables personales y organizacionales como son:

1. Desempeñarse en sectores urbanos.
2. Situación contractual de titularidad.
3. Tener entre 45 y 65 años de edad.
4. Tanto hombres como mujeres (siendo levemente superior en las mujeres).
5. Estado civil separado, solteros y viudos, que viven solos, sin pareja y sin hijos
6. Con más de 31 años de experiencia laboral.
7. El principal sostén económico es el mismo docentes y otras personas.
8. Durante los dos últimos años ha presentado licencias médicas.
9. Con una baja actividad en su tiempo libre.

Por otro lado, en lo referente a la salud mental, se da una correspondencia entre ésta y algunas variables personales y organizacionales como son:

1. Realizar docencia en sectores urbanos.
2. Situación contractual titular
3. Con edades que fluctúan entre los 45 y 65 años de edad.
4. Ser mujer.
5. Estado civil separados/as y viudos/as, sin pareja y con hijos.
6. Convivir con cuatro o más personas.
7. El principal sostén económico es el propio docente.
8. Con 31 o más años de experiencia laboral.
9. Durante los dos últimos años ha presentado licencias médicas.
10. Con una baja actividad en su tiempo libre.

En torno a los niveles de autoestima baja, se puede señalar que existe una relación entre ésta y algunas variables personales y organizacionales como son:

1. Desempeñarse en sectores urbanos.
2. Situación contractual a contrata.
3. Con edades que van desde los 45 a 65 años.
4. Ser hombres.
5. Estado civil separado y con hijos.
6. Convivir con 2 ó 3 personas.
7. El principal sostén económico es la pareja.
8. Con más de 31 años de experiencia laboral.
9. Durante los dos últimos años ha presentado licencias médicas.

10. Con una baja actividad en su tiempo libre.

Por último, en lo referente a la insatisfacción con la vida actual, se puede señalar que las variables que son sensibles a ésta son:

1. Docentes que se desempeñan en sectores urbanos.
2. Situación contractual a contrata y titular.
3. Con edades entre los 45 y 65 años.
4. Separados y con hijos.
5. Ser hombre.
6. Convivir con 4 ó 6 personas.
7. El principal sostén económico es otra persona.
8. Con 31 o más años de experiencia laboral.
9. Durante los dos últimos años ha presentado licencias médicas.
10. Con una baja actividad en su tiempo libre.

En síntesis, pareciera que las variables que evidencian el mayor riesgo de padecer malestar psicológico en los docentes son las siguientes: desempeñarse en áreas urbanas, ser mayor de 45 años de edad, tener más de 31 años de experiencia laboral, estar sin pareja y con hijos, haber presentado licencias médicas durante los dos últimos años y realizar una baja actividad en el tiempo libre.

Por otro lado, a partir de lo anterior se puede señalar que los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales ubicados en zonas rurales, cuya situación contractual es titular, con edades entre 20 y 44 años, con pareja, sin hijos, que no han presentado licencias médicas durante los dos últimos años, con mediana o alta actividad en su tiempo libre presentan un menor riesgo de evidenciar malestar psicológico.

Por otro lado, los docentes que se sienten insatisfechos laboralmente son aquellos que se desempeñan en sectores urbanos, cuya situación contractual es a contrata, con edades que van desde los 20 a 44 años, separados, sin pareja y con hijos, que viven con dos a tres personas, tanto hombres como mujeres, donde el principal sostén económico es otra persona, cuyos años de experiencia laboral van desde los 11 a los 20 años, que han presentado licencias médicas en los dos últimos años y con una baja actividad en su tiempo libre.

A partir de estos datos se puede caracterizar descriptivamente aquellas variables que concurren de manera reiterada tanto a nivel de malestar psicológico como de insatisfacción laboral. Éstas son:

- Desempeñarse en establecimiento educacionales ubicados en sectores urbanos.
- Sin pareja y con hijos.
- Durante los dos últimos años de desempeño laboral ha presentado licencias médicas.
- Con baja actividad en su tiempo libre.

Por otro lado, los docentes que se sienten más satisfechos laboralmente son aquellos que se desempeñan en sectores rurales, cuya situación contractual es la de contrata, con edades entre 45 y 65 años, mujeres, casadas y sin hijo, que viven con siete o más personas, donde el principal sostén económico es la pareja, con 21 a 30 años de experiencia laboral, no presentan licencias médicas durante los dos últimos años y con mediana y alta actividad en su tiempo libre.

Por último se puede caracterizar descriptivamente de aquellas variables personales y organizacionales que concurren de manera frecuente tanto a nivel de bienestar psicológico como de satisfacción laboral. Éstas son las siguientes:

- Desempeñarse en establecimiento educacionales ubicados en zonas rurales.
- Con pareja, sin hijos.
- Sin licencias médicas durante los dos últimos años.
- Con mediana y alta actividad en su tiempo libre.

A partir de estas variables que concurren de forma reiterada y que establecen co-existencia y relaciones, es posible dejar planteadas las siguientes hipótesis:

- 1- Es posible que existan una asociación entre el uso apropiado del tiempo libre y el bienestar psicológico de los docentes.
- 2- Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la actividad que desarrolla el docente en su tiempo libre.
- 3- Existen diferencias estadísticamente significativa en el bienestar psicológico y la satisfacción laboral asociado a la ubicación geográfica del establecimiento en el que se desempeña el docente.
- 4- La presencia de pareja y ausencia de hijo aumenta la probabilidad de bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los docentes
- 5- La ausencia de licencias médicas aumenta la probabilidad de bienestar psicológico y satisfascción laboral.

En torno a estos antecedentes se pueden establecer algunas comparaciones con estudios realizados por otros investigadores en torno al bienestar psicológico y la satisfacción laboral apreciándose que existen ciertas similitudes, pero también ciertas discrepancias con éstas.

Autores como Páez (1986), Novakovich y Salinas (1999) señalan que la presencia de sintomatología depresiva es mayor en las mujeres que en los hombres, lo cual corrobora los resultados de nuestra investigación.

Sin embargo, no ocurre lo mismo con relación a la autoestima, ya que ésta en nuestro estudio es más baja en los varones, lo que discrepa con los resultados obtenidos por los investigadores anteriormente señalados en torno a esta variable.

En relación con el estado civil, Cockerham (1979 en Páez, 1986) encontró que los sujetos separados evidencian mayor sintomatología depresiva lo que coincide con nuestros resultados.

En cuanto a la variable situación contractual, Novakovich y Salinas (1999) señalan que la inestabilidad laboral no afecta negativamente la salud mental de los individuos, lo que coincide con los resultados obtenidos en nuestro estudio.

En lo relativo a la edad, Vicente (1995) encontró que las cuatro enfermedades mentales de mayor prevalencia se concentran en las edades que van de los 40 a los 59 años, lo que, en cierta medida, coincide con los resultados obtenidos en este estudio, pues el mayor malestar psicológico se concentra en el grupo de docentes mayores de 45

DES

En lo que respecta al tiempo libre, autores como Igartua, Iraurgi, Basabe y Páez (1994), Feather y Bond (1983), Hepworth, Warr y Pain (1983 en Alvaro, 1992) apoyan nuestros resultados en lo referente a que, a medida que aumenta el número de actividades en el tiempo libre, disminuye los niveles de riesgo de presentar malestar psicológico.

En lo concerniente al rol de género, Avendaño (1996, en Novakovich y Salinas, 1999) señala la existencia del conflicto de rol presente en las mujeres solas y con hijos y

su relación con el deterioro en la salud mental, lo cual en alguna medida concuerda con los resultados obtenidos en nuestra investigación en torno a dicha variable.

De acuerdo a los resultados obtenidos en algunos estudios realizados en la Quinta Región sobre el bienestar psicológico (Novakovich y Salinas, 1999) (Pinochet y Tabano, 1998) (Bernal, Parterriu y Olivares, 1999), se aprecian ciertas similitudes con los resultados obtenidos. Sin embargo, se debe considerar que las poblaciones de estudio son distintas en cuanto a la actividad laboral que realizan, al sexo y a otras características.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, autores como Muzio (1984) y Schultz (1985) señalan que la mujer que se desempeña laboralmente se siente más satisfecha en su trabajo que el hombre, lo cual apoya los resultados obtenidos en el presente estudio.

En relación a la edad, Esteve (1995), Muzio (1984) y Schultz (1985) indican que, a medida que aumenta la edad, crece el nivel de satisfacción laboral, lo cual se ve corroborado con nuestros resultados.

En cuanto a las licencias médicas, Peiró (1987) encontró que los trabajadores que presentan licencias más frecuentemente se manifiestan más insatisfechos laboralmente, lo que concuerda con los resultados del estudio.

En torno a los años de experiencia laboral, autores como Esteve (1995) y Shultz (1985) señalan que los mayores niveles de insatisfacción laboral se encuentran en aquellos trabajadores que tienen menos años de experiencia, lo que no coincide con nuestros resultados.

Por último, correlacionando porcentualmente los resultados de nuestra investigación, se ven apoyados por un estudio realizado por Muzio (1984) respecto a los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral.

## LIMITACIONES

Al ser éste un estudio descriptivo, no es posible desarrollar explicaciones causales con relación a la presencia o ausencia del malestar psicológico y satisfacción laboral, pues solamente se busca describir la situación de la población en un momento dado.

Por otro lado, también es limitado debido al tipo de muestra seleccionada, ya que a partir de ésta los resultados no pueden ser generalizables a otra población de docentes.

También este estudio se vio limitado por el tamaño de la muestra, que disminuyó en forma considerable, debido al gran número de omisiones realizadas al contestar los diferentes instrumentos de medición.

Otra limitación se centró en la utilización de variados instrumentos de medición para dar cuenta del bienestar psicológico general de los docentes, dejando de lado indicadores como la ansiedad, la cual no es menos importante que las contempladas en la investigación. Esto debido a que no se cuenta con un instrumento que mida en forma global el bienestar psicológico.

## APORTES Y PROYECCIONES DEL ESTUDIO

Al revisar los antecedentes acerca de los cambios que propone la reforma educacional, queda de manifiesto que éstos están orientados a mejorar el nivel de formación de los estudiantes (metodología de trabajo, cambios curriculares, cursos de perfeccionamiento, aumento de la jornada escolar completa, etc.), con el propósito de lograr una adecuada inserción de éstos en la sociedad actual. Sin embargo, los docentes, el principal agente para llevar a cabo tal cambio social, no recibe la misma preocupación

por parte de las autoridades educacionales. Esto en cierta medida se ve reflejado en los resultados de este estudio que señalan que un alto porcentaje de profesores presenta cierta probabilidad de riesgo a manifestar malestar psicológico, lo que a su vez se relaciona con los niveles de insatisfacción laboral. Ello nos lleva a inferir que su condición de vida en general no es la óptima para llevar a cabo los objetivos y metas que impulsa la reforma.

Este estudio sirve como una evaluación diagnóstica acerca del bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los docentes, donde, a partir de los resultados, es posible desarrollar programas de prevención e intervención.

Por otra parte, siendo ésta una de las pocas investigaciones en esta población, se hace necesaria la realización de estudios similares, a fin de tener una visión más globalizada de la situación real en la cual los docentes pertenecientes a establecimientos municipalizados llevan a cabo su labor.

Otro aporte importante de nuestra investigación es el diseño e implementación de una escala de satisfacción laboral docente (ESALDOC, 1999 Dapelo, Inostroza y Sepúlveda) utilizado exclusivamente en este estudio y que cuenta con los correspondientes índices de confiabilidad y validez, y que actualmente esta siendo revisado y perfeccionada.

Otro aporte importante de esta investigación es el fortalecimiento en la formación profesional en el diseño y evaluación psicológica en las organizaciones educacionales.

Por último, permite dejar planteadas hipótesis entre las variables de bienestar psicológico y satisfacción laboral quedando abierta la posibilidad de ser corroboradas en futuras investigaciones.

## BIBLIOGRAFÍA

- \* Acevedo, M. "Estudio descriptivo de la educación básica en el medio rural Chileno". Tesis para optar al título de profesora de educación básica. Valparaíso, Universidad de Playa Ancha. Facultad de ciencias de la educación, 1996
- \* Alfaro, J. Asún, D. Alvarados, R. Morales, G. (1993). Psicología comunitaria y salud mental en Chile. Chile: Universidad Diego Portales.
- \* Alvaro, G. Laurence, Ch. "Estudio descriptivo de la satisfacción laboral, a través de un balance social interno, en la bolsa de corredores y bolsa de valores de Valparaíso en el mes de noviembre de 1995". Tesis para optar al título de ingeniero comercial. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso, Facultad de ingeniería, 1996.
- \* Alvaro, J.L. Garrido, A. Y Torregrosa, J.R. (1997). Psicología Social Aplicada. España: Mc Graw Hill.
- \* Alvaro, J. L (1992). Desempleo y Bienestar Psicológico. España: Siglo veintiuno.
- \* Bandura, A. (1987). Pensamiento y Acción Fundamentos Sociales. España: Martínez Roca.
- \* Beck, A. Rush, A. Shaw, B y Emery, g. (1983) Terapia cognitiva de la depresión. España: Desclee de Brower, S.A.
- \* Bernal, F; Olivares, V, y Pantarrieu, K. "Bienestar Psicológico en mujeres temporeras de la Agroexportación de la comuna de San Esteban". Tesis para optar al título de Psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de Medicina. Escuela de Psicología. 1999.

- \* Bravo, M. Peiró, J. Rodríguez, I. (1993). Satisfacción laboral. En tratado de psicología en el trabajo (pág. 243-395).
- \* Colegio de profesores de Chile (1997) Primer congreso nacional de educación.
- \* Córdova, C.; Correa, C. y Magnan, R. "Programa de Intervención: Desarrollo de Autoestima en Profesores de Enseñanza Media Municipalizada de Viña del Mar. Tesis para optar al título de Psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de Medicina. Escuela de Psicología. 1998
- \* Craig., G. (1994). Desarrollo Psicológico. México: Prentice-Hall.
- \* Davis, K. (1983). El Comportamiento Humano en el Trabajo. México: MC Graw Hill.
- \* Díaz, P. "Estudio descriptivo de algunos factores de satisfacción laboral que afectan a los trabajadores de la empresa portuaria de Chile". Tesis para optar al título de asistente social. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso, 1994.
- \* Echebarría, A y Páez, D. Emociones: Perspectivas psicosociales. España: fundamentos, 1989.
- \* Esteves, J.M y colab.(1995). El docente ante el cambio social. España: Paidós.
- \* Fleishman, A y Blass A. (1976) Psicología Industrial y del Personal. Mexico: Trillas.
- \* Gajardo, M (1994). Docente y Docencia en el Medio Rural. Chile: Flacso
- \* Gonzales, A y Miranda, T. "Estudio descriptivo de redes de apoyo y estrategias de afrontamiento del estrés psicosocial en padres de niños enfermos de cáncer". Tesis para optar al título de psicólogo. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso. Facultad de educación, escuela de psicología, 1996.
- \* Huse, E y Bowditch, J (1976) Psicología industrial. España: Deusto, S.A.

- \* Igartua, Iraurgi y Páez, D. (1994) Enfermedad mental: grupos de autoayuda e integración social. España: Servicio central de publicaciones del gobierno Vasco.
- \* Kechner, Torres y Forns María. Evaluación psicológica: Modelos y técnicas. Editorial Paidós Iberica S.A, 1998.
- \* Mills, T. (1983). El Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc graw- Hill.
- \* Mideplan. (1994) Integración al desarrollo, Balance de la política social 1990-1993. Documentos sociales.
- \* Mideplan. (1996). Balance de seis Años de las políticas sociales. Documentos sociales, pág 70.
- \* Mineduc (1998) La reforma en marcha.
- \* Ministerio de salud (1999). Las enfermedades mentales en Chile magnitud y consecuencias.
- \* Muzio, A. "Medición de la satisfacción laboral mediante una encuesta en una empresa del gran Santiago". Tesis para optar al título de ingeniero comercial. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso. Facultad de ingeniería, 1986.
- \* Nadler, Davis y Lawler Edward. Organizational dynamics. Good year publishing, 1979.
- \* Novakovich, N. Y Salinas, P. "Estudio exploratorio descriptivo: Bienestar psicológico en un grupo de mujeres empleadas de las comunas de Viña del Mar y Valparaíso". Tesis para optar al título de Psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de Medicina. Escuela de Psicología. 1999.

- \* Organización Internacional del Trabajo, (1975) Introducción al estudio de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, publicado por el centro de estudio internacional del perfeccionamiento profesional. Ginebra,7-12
- \* Páez, D. (1986) Salud Mental y Factores Psicosociales. España: Editorial fundamentos.
- \* Perió J.M y Salvador A.(1993) Control del estrés laboral. España: Eduma S.A.
- \* Pinochet, P y Távano, P. "Estudio exploratorio descriptivo del bienestar psicológico en una muestra de adultos mayores jubilados que asisten y participan en la oficina comunal del adulto mayor en Valparaíso" Tesis para optar al título de Psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de medicina. Escuela de Psicología, 1998.
- \* Quintanilla, I. (1984). El hombre en el trabajo. Valencia: Ediciones Promolibro
- \* Rajcevic, C. "Estudio descriptivo de los perfiles motivacionales y niveles de autoactualización en profesores de la provincia de Valparaíso". Tesis para optar al título de psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de medicina. Escuela de Psicología, 1998.
- \* Righetti, M. "Estudio sobre la calidad de vida en el trabajo". Tesis para optar al título de ingeniero comercial. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso. Escuela de ingeniería, 1985.
- \* Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana
- \* Rodríguez, I. Cambios en el bienestar psicológico en función de las transiciones que se producen al finalizar la formación profesional de primer ciclo. Tesis para optar al grado de Licenciatura. Valencia, Universidad de Valencia, 1991.

- \* Ruiz, A. (1994). ¿Qué pasa cuando estamos deprimidos? Chile: Instituto de Terapia Cognitiva
- \* Sánchez, A. (1988). Psicología comunitaria. España: Editorial Fundamentos.
- \* Schultz, D (1985) Psicología industrial. México: Intereamericana
- \* Suttler, J. Lloyd. Improving life at work: Problems and prospects. Good year publishing co inc. 1979.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

Estimado profesor/a:

Con motivo de validar el test "Escala de Satisfacción Laboral Docente", es muy importante para los tesisistas su opinión como experto.

Este instrumento ha sido elaborado tomando como referencia la teoría bifactorial de Herzberg la cual contempla dos factores, que son: factores higiénicos o de ambiente y los factores motivadores o de contenido. Las diferentes dimensiones que abarcan ambos factores pretenden ser medidas con las preguntas que usted valide para cada una de ellas.

A continuación encontrará usted las definiciones tanto teóricas como operacionales de las dimensiones, además de las preguntas que la pretenden medir.

Lea las siguientes preguntas y marque con una (X) la alternativa que a su juicio mide con más claridad dichas dimensiones.

Por su colaboración y aporte muchas gracias.

Alumnos tesisistas:  
Emilio Inostroza Oyanader  
Patricio Sepúlveda Olivero

## Factores higiénicos: Definiciones teóricas, operacionales, y preguntas.

### *Salario*

Definición teórica: Es el medio otorgado por la realización de una tarea determinada y, a través del cual se puede obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Definición operacional: Conjunto de prestaciones monetarias otorgada por la organización en la cual el trabajador se desempeña en relación a: sueldo líquido, sistema de reajuste, oportunidades en el pago del sueldo.

Preguntas	Mide	No mide
1- ¿Se siente satisfecho con el sueldo que recibe por su trabajo?		
2- ¿Cómo se siente con la forma en que organiza su salario para cubrir sus gastos?		
3- ¿Con su salario puede satisfacer sus necesidades?		
4- Al comparar su sueldo con el de otro colega, ¿está satisfecho con lo que usted gana?		
5- ¿Siente que el sueldo que recibe es insuficiente?		
6- ¿El sueldo que usted gana es proporcional al trabajo que realiza?		
7- ¿Siente usted que sus expectativas económicas no están satisfechas con el salario que gana?		
8- ¿El esfuerzo que usted realiza se ve recompensado por el sueldo que recibe?		
9- ¿Se siente satisfecho con las posibilidades de aumento de sueldo?		
10- ¿Siente que su sistema de jubilación es el adecuado?		
11- ¿El salario que usted recibe le permite ahorrar para su futuro?		
12- ¿Cómo se siente cuando compara su sueldo con un profesional de otra área?		

*Relaciones humanas*

Definición teórica: Conjunto de interacciones sociales entre los miembros de una organización

Definición operacional: Relaciones interpersonales que se mantienen al interior del trabajo docente referente a : el trato con los compañeros, superiores y alumnos, respeto hacia la persona y actividad que realiza.

Preguntas	Mide	No mide
13- ¿Está satisfecho con el clima de confianza que existe en su escuela?		
14- ¿Está satisfecho con las relaciones que existen entre los profesores?		
15- ¿Está satisfecho con sus relaciones personales con los demás colegas de trabajo?		
16- ¿Siente que sus compañeros le escuchan y le apoyan en su trabajo?		
17- ¿Siente que la mayoría de sus colegas le inspiran desconfianza?		
18- ¿Se siente integrado al equipo de trabajo cada vez que hay una actividad informal?		
19- ¿Está satisfecho con la relación que establece con sus alumnos?		
20- ¿Está satisfecho con el contacto que hay entre los profesores y directores de su escuela?		

### *Condiciones de trabajo*

Definición teórica: Se refiere a las condiciones físicas y ambientales que ofrece la organización para el buen desempeño del trabajador.

Definición operacional: Medio ambiente que rodea la situación de trabajo del docente que incluye el servicio higiénico, nivel de ruido, iluminación, calefacción, mobiliario (escritorio) y materiales en generales.

Preguntas	Mide	No mide
21- ¿Está satisfecho con la dirección por preocuparse de buscar las mejores condiciones de desempeño para sus profesores?		
22- ¿Cómo se siente respecto de las condiciones materiales en las que desarrolla su trabajo?		
23- ¿Está satisfecho con la comodidad que le ofrece su lugar de trabajo?		
24- ¿Está satisfecho con la cantidad de materiales de que dispone para realizar sus actividades docentes?		
25- ¿Está satisfecho con la iluminación de la sala de clases donde usted realiza sus clases?		
26- ¿Está usted satisfecho con los recursos tecnológicos de los cuales puede disponer para llevar a cabo su labor docente?		
27- ¿Está usted satisfecho con la infraestructura de su establecimiento educacional?		
28- ¿Está usted satisfecho con los servicios higiénicos existentes en su establecimiento?		

### *Seguridad*

Definición teórica: Confianza y tranquilidad respecto a la permanencia en el trabajo.

Definición operacional: Elemento que la organización posee y aplica para que el trabajador se desempeñe adecuadamente y está relacionado con una estabilidad en el puesto, contrato indefinido, buena prestaciones del empleador y adecuados planes de jubilación.

Preguntas	Mide	No mide
29- ¿Se siente satisfecho por la seguridad laboral que le da su escuela?		
30- ¿Considera usted que su colegio privilegia la estabilidad y seguridad laboral?		
31- ¿Está satisfecho con su situación contractual?		
32- ¿Usted se siente atemorizado frente a críticas que le pueda hacer la s dirección?		
33- ¿Poner en práctica ideas propias en su trabajo en contra de la opinión de los demás le hace sentir inseguro en su trabaj		
34- ¿Usted comunica habitualmente su malestar a la dirección?		
35- ¿Se siente usted inseguro cuando se produce rotación de personal al interior de su escuela?		

### *Supervisión*

Definición teórica: apoyo que brinda la organización al trabajador para el adecuado desempeño de sus tareas profesionales.

Definición operacional: ayuda recibida por los trabajadores en torno a la claridad de las funciones que debe realizar, de las tareas a seguir y, por último, de las actividades administrativas a realizar.

Preguntas	Mide	No mide
36- ¿Se siente satisfecho con la forma en que se realiza la supervisión en su escuela?		
37- ¿Se siente satisfecho con la forma en que evalúa su desempeño profesional?		
38- ¿Se siente satisfecho con el apoyo técnico recibido en la realización de su trabajo?		
39- ¿Está satisfecho con los estándares exigidos en su labor profesional?		
40- ¿Está satisfecho con el tipo de contacto que establece con usted la dirección de la escuela?		
41- ¿Está satisfecho con la frecuencia con que a usted lo supervisan?		
42- ¿Considera usted que sus comentarios son tomados en cuenta por los supervisores y directores de sus escuelas?		

*Estatus*

Definición teórica: posición o rango socialmente definido dado por otros a grupos o a miembros de éstos.

Definición operacional: posición que ha adquirido el trabajador a través de sus años de experiencia que le permite obtener el respeto y la admiración por parte de la organización.

Preguntas	Mide	No mide
43- ¿Está satisfecho con su rol de profesor?		
44- ¿Se siente satisfecho trabajando como profesor?		
45- ¿Está satisfecho trabajando como profesor en el sector en donde se ubica su escuela?		
46- ¿Está satisfecho con el estatus social de su profesión?		
47- ¿Está satisfecho con su prestigio profesional frente a los demás colegas?		
48- ¿Está satisfecho con el prestigio de su profesión en comparación con las demás profesiones?		

*Políticas y administración de la organización*

Definición teórica: red de relaciones formales entre la organización y los trabajadores que ayuda a la regulación y dirección del comportamiento de éstos.

Definición operacional: procedimiento que usa la organización para establecer reglas como las de asistencia, plan de vacaciones, métodos de evaluación y desempeño de los trabajadores.

Preguntas	Mide	No mide
49- ¿Se siente satisfecho con la forma como se toman las decisiones en su escuela?		
50- ¿Está satisfecho con la forma en que se realiza su evaluación de desempeño docente?		
51- ¿Está satisfecho con la forma en que los directivos dirigen el trabajo diario?		
52- ¿Está satisfecho con la accesibilidad del director a los profesores y alumnos?		
53- ¿Está satisfecho con las normas y procedimientos establecidos en su escuela?		
54- ¿Está satisfecho con la forma en que se resuelven los problemas en su trabajo?		
55- ¿Está satisfecho con sus horarios de clases?		
56- ¿Está satisfecho con su sistema de jubilación?		

Factores motivadores: Definiciones teóricas, operacionales y preguntas.

*El trabajo en sí mismo (identificación con la tarea)*

Definición teórica: valor o importancia que confiere una persona al trabajo que realiza.

Definición operacional: grado en que las actividades realizadas tienen un impacto significativo en torno a la realización de sus tareas, contribución profesional y aportar al crecimiento de la organización.

Preguntas	Mide	No mide
57- ¿Está satisfecho con los logros obtenidos como profesor en la persona del alumno?		
57- ¿Se siente satisfecho como profesor con el apoyo que brinda al grupo familiar del alumno?		
58- ¿Se siente satisfecho con la posibilidad de servir a otros?		
59- ¿Está satisfecho con los resultados obtenidos en la evaluación de sus alumnos?		
60- ¿Se siente satisfecho en su rol de profesor contribuyendo al desarrollo social de la comunidad?		
61- ¿Se siente satisfecho usted trabajando como profesor?		
62- ¿Se siente usted satisfecho con la participación de los apoderados en la educación de sus hijos?		
63- ¿Se siente usted completamente realizado desempeñando su labor de profesor?		
64- ¿Se siente usted satisfecho con el logro de los objetivos en el proceso de enseñanza aprendizaje obtenidos por sus alumnos?		
65- ¿Se siente usted satisfecho con el apoyo que le ha brindado a sus alumnos en el proceso de desarrollo personal?		

*Reconocimiento*

Definición teórica: distinción que otorgan compañeros supervisores o público a una persona por la realización de un trabajo.

Definición operacional: deferencia recibida por el trabajador de parte del ambiente laboral. Por ejemplo, afecto de sus colegas, alumnos, apoderados, superiores, etc.

Preguntas	Mide	No mide
66- ¿Está satisfecho con la forma en que se realizan los ascensos y promociones en su trabajo?		
67- ¿Está satisfecho con sus evaluaciones de desempeño docente?		
68- ¿Se siente satisfecho por el reconocimiento que da su escuela a su perfeccionamiento profesional?		
69- ¿Está satisfecho con las posibilidades que tiene de ascender en su trabajo?		
70- ¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que hacen los apoderados en torno a su labor?		
71- ¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que hacen sus alumnos en torno a su labor?		
72- ¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que hacen sus colegas por la labor que usted realiza en la escuela?		
73- ¿Se siente usted satisfecho con la acogida que tienen sus comentarios por parte de la dirección?		

*Crecimiento*

Definición teórica: proceso de desarrollo personal del trabajador por el hecho de pertenecer a una determinada organización.

Definición operativa: Proceso de desarrollo personal vivenciado a través de cursos de capacitación y perfeccionamiento tales como: talleres, actividades extracurriculares, conferencias, etc.

Preguntas	Mide	No mide
74- ¿Se siente usted satisfecho por las oportunidades de poner en prácticas sus conocimientos, habilidades y capacidad personal?		
75- ¿Está satisfecho con su actualización de conocimientos y metodologías?		
76- ¿Se siente satisfecho con las oportunidades de perfeccionamiento que le ofrece su escuela?		
77- ¿Se siente satisfecho con la dirección frente al desarrollo de programas de perfeccionamiento?		
78-¿Se siente satisfecho con el nivel de sus conocimientos frente a las exigencias actuales?		
79- ¿Se siente satisfecho realizando sus labores docentes?		
80- ¿Se siente satisfecho con las metas y objetivos alcanzados durante su carrera profesional?		
81- ¿Se siente satisfecho con sus competencias personales frente a los requerimientos de sus alumnos?		

### *Responsabilidad*

Definición teórica: condición de independencia o libertad que el trabajador experimenta en la realización de sus tareas.

Definición operacional: posibilidad que tiene el trabajador para hacerse cargo de actividades que requieren ser planificadas, diseñadas e implementadas.

Preguntas	Mide	No mide
82- ¿Se siente satisfecho con las funciones que le asigna la dirección?		
83- ¿Se siente satisfecho con sus capacidades que le permiten enfrentar las dificultades que se presentan en el proceso de enseñanza?		
84- ¿Se siente satisfecho con la claridad de sus funciones y responsabilidades que le son asignada en la escuela?		
85- ¿Se siente satisfecho con la asignación de tareas que van más allá de su labor como docente?		
86- ¿Se siente satisfecho con la libertad de acción que le otorga la escuela para realizar actividades no contempladas en el programa de educación?		
87- ¿Se siente satisfecho con su participación en la toma de decisiones en relación con talleres, investigaciones que se deben efectuar en su escuela?		

## ANEXO 2

Lea cada una de las siguientes proposiciones que se presentan a continuación y marque con una X en la columna que corresponda a aquella alternativa que mejor lo represente:

1- ¿Está satisfecho con el sueldo que recibe por su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
2- ¿Está satisfecho con el clima de confianza que existe en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
3- ¿Le satisface el material de apoyo con que cuenta para realizar su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
4- ¿Le satisface la seguridad laboral que le da su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
5- ¿Le satisface la forma en que se realiza la supervisión en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
6- ¿Está satisfecho con su rol de profesor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
7- ¿Le satisface la forma como se toman las decisiones en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
8- ¿Está satisfecho, como profesor, con los logros obtenidos por sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
9- ¿Está satisfecho con la forma como se realizan los ascensos y promociones en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

10- ¿Puede poner en práctica sus conocimientos, habilidades y capacidad personal?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
11- ¿Le satisfacen las funciones que le asigna la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
12- ¿Con su salario puede satisfacer sus necesidades?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
13- ¿Le satisfacen las relaciones existentes entre los profesores?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
14- ¿Le satisfacen las comodidades de que dispone en su lugar de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
15- ¿Considera usted que su escuela privilegia la estabilidad y seguridad laboral?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
16- ¿Le satisface la forma en que se evalúa su desempeño profesional?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
17- ¿Está satisfecho trabajando como profesor en el sector donde se ubica su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
18- ¿Le satisface la forma en que las autoridades de su escuela dirigen el trabajo diario?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
19- ¿Le satisface el apoyo que le brinda al grupo familiar del alumno?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
20- ¿Le satisface el reconocimiento que da su escuela a su	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

perfeccionamiento profesional?					
21- ¿Está satisfecho con su actualización de conocimiento y metodologías?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
22- ¿Le satisface la manera como resuelve los problemas que se presentan en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
23- Al comparar su sueldo con el de otro colega, ¿está satisfecho con lo que usted gana?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
24- ¿Le satisfacen las relaciones personales que establece con sus colegas de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
25- ¿Está satisfecho con la cantidad de materiales de que dispone para realizar su actividad docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
26- ¿Esta satisfecho con el apoyo técnico que recibe en la realización de su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
27- ¿Le satisface el estatus social de su profesión?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
28- ¿Le satisface la accesibilidad del director a los profesores, alumnos y apoderados?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
29- ¿Le satisfacen las posibilidades de ascender en su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

30- ¿Le satisfacen las oportunidades de perfeccionamiento que le ofrece su organización?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
31- ¿Le satisface que le asignen tareas que van mas allá de su labor como docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
32- ¿Le satisface el sueldo que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
33- ¿Sus compañeros lo escuchan y apoyan en el trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
34- ¿Le satisface la iluminación con que cuenta su sala de clases?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
35- ¿Cuándo algo le molesta usted lo comunica a la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
36- ¿Le satisfacen las exigencias que le hace la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
37- ¿Le satisface el prestigio profesional con que cuenta su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
38- ¿Le satisfacen los procedimientos que se emplean para resolver sus problemas en el trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
39- ¿Le satisfacen los resultados obtenidos al evaluar a sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

40- ¿Le satisface el reconocimiento de los apoderados hacia su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
41- ¿Está satisfecho con los programas de perfeccionamiento?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
42- ¿Está satisfecho con la libertad de acción que le otorga la dirección para realizar actividades no contempladas en el programa de educación?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
43- ¿Considera que el sueldo que gana es proporcional al trabajo que realiza?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
44- ¿Se considera integrado al equipo de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
45- ¿Le satisfacen los recursos tecnológicos con que cuenta su escuela para llevar a cabo su labor docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
46- ¿La rotación de personal le provoca preocupación?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
47- ¿Le satisfacen los canales de comunicación que establece con la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
48- ¿Está conforme con su horario de clases?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
49- ¿Está satisfecho con su rol de profesor contribuyendo al desarrollo social de la	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

comunidad?					
50- ¿Le satisface el reconocimiento de sus alumnos hacia su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
51- ¿Considera que el nivel de sus conocimientos es el adecuado para hacer frente a las exigencias de su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
52- ¿Le satisface su participación en la toma de decisiones en relación a talleres e investigaciones que deben efectuarse en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
53- ¿Considera que sus expectativas económicas no son satisfechas con el salario que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
54- ¿Le satisfacen las relaciones que establece con sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
55- ¿Está satisfecho con la infraestructura y seguridad del establecimiento donde usted trabaja?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
56- ¿Le satisface la frecuencia con que lo supervisan?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
57- ¿Le satisface la participación de los apoderados en la educación de sus hijos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
58- ¿Le satisface el reconocimiento de sus colegas por la labor que usted realiza en la escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

59- ¿Está satisfecho con las metas y objetivos alcanzados durante su labor docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
60- ¿El esfuerzo que usted realiza se ve compensado por el sueldo que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
61- ¿Le satisface la relación que existe entre los profesores y directivos de la escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
62- ¿Está satisfecho con los servicios higiénicos existentes en su establecimiento?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
63- ¿Sus comentarios son tomados en cuenta por los supervisores y directivos de su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
64- ¿Le satisface el nivel de aprendizaje logrado por sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
65- ¿Está satisfecho con la acogida que tienen sus comentarios por parte de la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
66- ¿Está satisfecho con sus competencias personales frente a los requerimientos de sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
67- ¿El salario que usted recibe le permite ahorrar para su futuro?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

68- ¿Le satisface el apoyo que le brinda a sus alumnos en el proceso de desarrollo personal?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
69- ¿Le satisface lo que usted gana en comparación con lo que gana un profesional de otra área?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
70- ¿Está satisfecho desempeñando su labor de profesor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
71- ¿Le satisfacen las responsabilidades que le son asignadas en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
72- ¿Le satisfacen las evaluaciones que le hacen en torno a su desempeño docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

### ANEXO 3

Lea cada una de las siguientes proposiciones que se presentan a continuación y marque con una X en la columna que corresponda a aquella alternativa que mejor lo represente:

1. ¿Está satisfecho con el sueldo que recibe por su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
2. ¿Está satisfecho con el clima de confianza que existe en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
3. ¿Le satisface el material de apoyo con que cuenta para realizar su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
4. ¿Le satisface la seguridad laboral que le da su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
5. ¿Le satisface la forma en que se realiza la supervisión en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
6. ¿Le satisface la forma como se toman las decisiones en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
7. ¿Está satisfecho, como profesor, con los logros obtenidos por sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
8. ¿Está satisfecho con la forma como se realizan los ascensos y promociones en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
9. ¿Puede poner en práctica sus conocimientos, habilidades y capacidad personal?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

10. ¿Le satisfacen las funciones que le asigna la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
11. ¿Con su salario puede satisfacer sus necesidades?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
12. ¿Le satisfacen las relaciones existentes entre los profesores?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
13. ¿Le satisfacen las comodidades de que dispone en su lugar de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
14. ¿Considera usted que su escuela privilegia la estabilidad y seguridad laboral?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
15. ¿Le satisface la forma en que se evalúa su desempeño profesional?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
16. ¿Está satisfecho trabajando como profesor en el sector donde se ubica su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
17. ¿Le satisface la forma en que las autoridades de su escuela dirigen el trabajo diario?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
18. ¿Le satisface el reconocimiento que da su escuela a su perfeccionamiento profesional?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

19. ¿Le satisface la manera como resuelve los problemas que se presentan en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
20. Al comparar su sueldo con el de otro colega, ¿está satisfecho con lo que usted gana?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
21. ¿Le satisfacen las relaciones personales que establece con sus colegas de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
22. ¿Está satisfecho con la cantidad de materiales de que dispone para realizar su actividad docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
23. ¿Está satisfecho con el apoyo técnico que recibe en la realización de su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
24. ¿Le satisface el estatus social de su profesión?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
25. ¿Le satisface la accesibilidad del director a los profesores, alumnos y apoderados?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
26. ¿Le satisfacen las oportunidades de perfeccionamiento que le ofrece su organización?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
27. ¿Le satisface que le asignen tareas que van mas allá de su labor como docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

28. ¿Le satisface el sueldo que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
29. ¿Sus compañeros lo escuchan y apoyan en el trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
30. ¿Le satisface la iluminación con que cuenta su sala de clases?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
31. ¿Le satisfacen las exigencias que le hace la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
32. ¿Le satisface el prestigio profesional con que cuenta su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
33. ¿Le satisfacen los procedimientos que se emplean para resolver sus problemas en el trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
34. ¿Le satisfacen los resultados obtenidos al evaluar a sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
35. ¿Está satisfecho con los programas de perfeccionamiento?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
36. ¿Está satisfecho con la libertad de acción que le otorga la dirección para realizar actividades no contempladas en el programa de educación?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

37. ¿Considera que el sueldo que gana es proporcional al trabajo que realiza?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
38. ¿Se considera integrado al equipo de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
39. ¿Le satisfacen los recursos tecnológicos con que cuenta su escuela para llevar a cabo su labor docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
40. ¿Le satisfacen los canales de comunicación que establece con la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
41. ¿Está satisfecho con su rol de profesor contribuyendo al desarrollo social de la comunidad?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
42. ¿Le satisface el reconocimiento de sus alumnos hacia su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
43. ¿Le satisface su participación en la toma de decisiones en relación a talleres e investigaciones que deben efectuarse en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
44. ¿Está satisfecho con la infraestructura y seguridad del establecimiento donde usted trabaja?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

45. ¿Le satisface la frecuencia con que lo supervisan?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
46. ¿Le satisface la participación de los apoderados en la educación de sus hijos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
47. ¿Le satisface el reconocimiento de sus colegas por la labor que usted realiza en la escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
48. ¿Está satisfecho con las metas y objetivos alcanzados durante su labor docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
49. ¿El esfuerzo que usted realiza se ve compensado por el sueldo que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
50. ¿Le satisface la relación que existe entre los profesores y directivos de la escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
51. ¿Está satisfecho con los servicios higiénicos existentes en su establecimiento?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
52. ¿Sus comentarios son tomados en cuenta por los supervisores y directivos de su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
53. ¿Le satisface el nivel de aprendizaje logrado por sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

54. ¿Está satisfecho con la acogida que tienen sus comentarios por parte de la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
55. ¿Está satisfecho con sus competencias personales frente a los requerimientos de sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
56. ¿El salario que usted recibe le permite ahorrar para su futuro?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
57. ¿Le satisface el apoyo que le brinda a sus alumnos en el proceso de desarrollo personal?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
58. ¿Le satisface lo que usted gana en comparación con lo que gana un profesional de otra área?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
59. ¿Está satisfecho desempeñando su labor de profesor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
60. ¿Le satisfacen las responsabilidades que le son asignadas en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
61. ¿Le satisfacen las evaluaciones que le hacen en torno a su desempeño docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

## CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Para efecto de una investigación a realizar en la Universidad de Valparaíso, se solicita a usted que conteste en forma anónima los siguientes cuestionarios ( marque con una cruz y/o complete, según corresponda). De antemano le agradecemos su valiosa cooperación.

1. Edad:

2. Sexo:

Femenino  Masculino

3. Establecimiento educacional en el que se desempeña: -----  
-----

4. Estado Civil:

Soltero(a)  Casado (a)  Separado(a)  Viudo(a)

5. En la actualidad usted vive:

Solo(a)  En pareja  Con hijos  Otros

especifique-----  
-----

-

6. ¿ Cuantas personas viven en su casa? -----

7. ¿ Quién(es) es el principal sostén económico en su hogar?

Usted  Su pareja  Ambos  Otros

especifique-----  
-----

-

En lo referente a su situación laboral.( marque con una cruz y/o complete según corresponda)

8. ¿ Cuantos años tiene de servicio en su labor docente-----

9. ¿ Cual es su situación laboral actual?

Contrata  Titular

10. ¿ Se ha ausentado al trabajo por licencia medica en los últimos dos años?

Sí  No

Si su respuesta es afirmativa especifique los motivos de la/s licencia/s medicas -----

-----  
-----  
-----

11. En el ultimo mes, ¿cuántas veces ha realizado las siguientes actividades en su tiempo libre?

cuadro

Actividad	Mensual
Hacer deportes	
Juegos recreativos	
Viajes y excursiones	
Conciertos musicales	
Ir al cine	
Ir al teatro	
Lectura	
Talleres	
Fiestas	

12. ¿ Cual es el grado de satisfacción con su vida actual?

1  2  3  4  5   
Muy Satisfecho(a) Satisfecho(a) Ni Satisfecho ni Insatisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho

## CUESTIONARIO 2

Lea las siguientes afirmaciones y marque con una cruz (X) el número que mejor refleja lo que Ud. piensa al respecto.

1. Me considero una persona útil para tener cerca.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
2. Puedo hacer las cosas tan bien como las personas de mi propia edad.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
3. No tengo mucho de lo que estar orgulloso.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
4. Algunas veces pienso que no soy nada valioso.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
5. Creo que soy tan valioso como persona como cualquier otro.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
6. Siento que no puedo hacer nada bien.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
7. Cuando hago algo siempre lo hago bien.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
8. Realmente no llego a ninguna parte con mi vida.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

### CUESTIONARIO 3

A continuación, ¿Podría indicar cual de las afirmaciones de cada uno de los grupos de cuatro frases describe mejor sus sentimientos durante **la ultima semana**, incluido el día de hoy? Por favor, marque con una cruz la alternativa que más se acerca a su forma de pensar o sentir.

1)	a) No me siento triste b) Me siento triste c) Me siento triste continuamente y no puedo dejar de estarlo d) Me siento tan triste o tan desgraciado que no puedo soportarlo.
2)	a) No me siento especialmente desanimado de cara al futuro b) Me siento desanimado de cara al futuro c) Siento que no hay nada por lo que luchar d) El futuro es desesperanzador y las cosas no mejoran
3)	a) No me siento como un fracasado b) He fracasado mas que la mayoría de las personas c) Cuando miro hacia atrás, lo único que veo es un fracaso tras otro d) Soy un fracaso total como persona
4)	a) Las cosas me satisfacen tanto como antes b) No disfruto de las cosas tanto como antes c) Ya no obtengo ninguna satisfacción de las cosas d) Estoy insatisfecho o aburrido con respecto a todo
5)	a) No me siento especialmente culpable b) Me siento culpable en bastantes ocasiones c) Me siento culpable en la mayoría de las ocasiones d) Me siento culpable constantemente
6)	a) No creo que este siendo castigado b) Siento que quizá este siendo castigado c) Espero ser castigado d) Siento que estoy siendo castigado
7)	a) No estoy descontento de mi mismo b) Estoy descontento de mi mismo c) Estoy a disgusto conmigo mismo d) Me detesto

8)	a) No me considero peor que cualquier otro b) Me autocrítico por mi debilidad o por mis errores c) Continuamente me culpo por mis faltas d) Me culpo por todo lo malo que me sucede
9)	a) No tengo ningún pensamiento de suicidio b) A veces pienso en suicidarme pero no lo haré c) Desearía poner fin a mi vida d) Me suicidaría si tuviera oportunidad
10)	a) No lloro mas de lo normal b) Ahora lloro mas que antes c) Lloro continuamente d) No puedo dejar de llorar aunque me lo proponga
11)	a) No estoy especialmente irritado b) Me molesto o irrito mas fácilmente que antes c) Me siento irritado continuamente d) Ahora me irrita muchísimo cosas que antes no me molestaban
12)	a) No he perdido el interés por los demás b) Estoy menos interesado en los demás que antes c) He perdido gran parte del interés por los demás d) He perdido todo el interés por los demás
13)	a) Tomo mis propias decisiones lo mismo que antes b) Evito tomar decisiones mas que antes c) Tomar decisiones me resulta mucho más difícil que antes d) Me es imposible tomar decisiones
14)	a) No creo tener peor aspecto que antes b) Estoy preocupado, porque parezco mayor y poco atractivo c) Noto cambios en mi físico que me hacen poco atractivo d) Creo que tengo un aspecto horrible
15)	a) Trabajo igual que antes b) Me cuesta mas esfuerzo que lo habitual comenzar a hacer algo c) Tengo que obligarme a mí mismo para hacer algo d) Soy incapaz de llevar a cabo ninguna tarea
16)	a) Duermo tan bien como siempre b) No duermo tan bien como antes c) Me despierto antes de lo habitual y me cuesta retomar el sueño d) Me despierto mucho antes de lo habitual y ya no retomo el sueño.

17) a) No me siento mas cansado de lo normal  
b) Me canso mas que antes  
c) Me canso en cuanto hago cualquier cosa  
d) Estoy demasiado cansado para hacer nada

18) a) Mi apetito no ha disminuido  
b) No tengo tan buen apetito como antes  
c) Ahora tengo mucho menos apetito  
d) He perdido completamente el apetito

19) a) No he perdido peso últimamente  
b) He perdido mas de 2 kilos  
c) He perdido mas de 4 kilos  
d) He perdido mas de 7 kilos

20) a) No estoy preocupado por mi salud  
b) Me preocupan los dolores de cabeza o de estomago, los catarrros, etc.  
c) Me preocupan las enfermedades; me cuesta pensar en otras cosas  
d) Pienso tanto en las enfermedades que ya no pienso en nada mas

21) a) No he observado ningún cambio en mi interés por el sexo  
b) La relación sexual me atrae menos que antes  
c) Estoy mucho menos interesado por el sexo que antes  
d) He perdido totalmente mi interés sexual



marzo 14837

M  
I 586  
2000

# UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

" BIENESTAR PSICOLOGICO Y SATISFACCION LABORAL;  
ESTUDIO DESCRIPTIVO COMPARATIVO EN UNA MUESTRA DE DOCENTES  
DE ENSEÑANZA BASICA MUNICIPALIZADA DE SECTORES  
URBANOS Y RURALES DE LA COMUNA DE QUILLOTA "

TESIS PRESENTADA A LA FACULTAD DE MEDICINA  
PARA OPTAR AL TITULO DE  
PSICOLOGO  
Y AL GRADO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

ESCUELA DE PSICOLOGIA

POR

EMILIO GASTON INOSTROZA OYANADER  
PATRICIO RENAN SEPULVEDA OLIVERO

PROFESORA PATROCINANTE  
BIANCA DAPELO P.

MARZO DE 2000  
VIÑA DEL MAR - CHILE



## RECONOCIMIENTOS

Agradecemos a nuestras familias por el apoyo brindado durante esta etapa de formación profesional, a nuestras parejas y a la desinteresada ayuda en la revisión lingüística de esta investigación de nuestro amigo Mario Inostroza Sepúlveda.

Por último deseamos agradecer al departamento municipal de educación (DEM) de la ciudad de Quillota por permitirnos realizar este estudio y a los profesores que en ella participaron.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>RECONOCIMIENTOS</b>	<b>III</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VII</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VIII</b>
<b>CAPÍTULO 1</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>ANTECEDENTES GENERALES SOBRE EL TEMA DE ESTUDIO</b>	<b>3</b>
Antecedentes de la Educación Básica Chilena	3
Antecedentes de la Profesión Docente en Chile	7
Reforma Educacional y Docencia	10
Desarrollo Profesional de los Docentes	10
Jornada Escolar Completa	12
Docentes y Malestar Psicológico	15
Indicadores del malestar docente	16
Factores de primer orden	16
Factores de segundo orden (Contextuales)	17
Consecuencias del Cambio Social y Estrés Laboral sobre la Salud de los Profesores	20
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>24</b>
Objetivo General	27
Objetivos Específicos	27
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>29</b>
Psicología Social, una Perspectiva del Bienestar Psicológico	29
Modelo de Warr	30
Teoría de Indefensión	33
Enfoque de la Autoeficacia	35
La Salud como Concepto Integral	36
Bienestar Psicológico	37

Situación de Género y Diferencias Psicológicas	43
Características del Desarrollo Adulto	45
Adulterez Temprana	45
Adulterez Media	47
<b>LA SALUD MENTAL EN CHILE</b>	<b>50</b>
Una Perspectiva Histórica	50
Algunos Estudios Chilenos de Epidemiología en Salud Mental	52
Prevalencia en la Población en General	52
Prevalencia en Población Laboral	54
Algunos Estudios de Bienestar Psicológico en la Quinta Región	56
1. Estudio de Bienestar Psicológico en Trabajadoras Temporeras	56
2. Estudio de Bienestar Psicológico en Adultos Mayores Jubilados de la Quinta Región	56
Otros Estudios de Bienestar Psicológico	57
<b>LA SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO</b>	<b>59</b>
Una Perspectiva Histórica	59
El Trabajo y la Satisfacción Laboral	61
El Concepto de Satisfacción Laboral	62
¿Qué es la Satisfacción Laboral?	63
Dimensiones de la Satisfacción Laboral	65
Modelo de Satisfacción e Insatisfacción Laboral: una Aproximación Bifactorial	70
Diferencias de Género y la Satisfacción Laboral	72
Consecuencias Organizacionales de la Satisfacción Laboral	74
Consecuencias Comportamentales de la Insatisfacción	76
Algunas Investigaciones en torno a la Satisfacción Laboral	78
1. Medición de Satisfacción Laboral en la Empresa "Kristal S.A."	78
2. Estudios Descriptivos de algunos Factores de Satisfacción Laboral que Afectan a los Trabajadores Portuarios de Chile	79
3. Estudio Descriptivo de la Satisfacción Laboral a través de un Balance Social Interno en la Bolsa de Corredores de Valores de Valparaíso en noviembre de 1995	79
<b>CAPÍTULO 2</b>	<b>82</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>82</b>
Tipo de Investigación	82
Diseño	82
Población	82
Sujetos	84
Técnicas de Recopilación de Datos	90
General Health Questionnaire	91
Depresión: "Inventario de Depresión de Beck"	92
Escala de Autoestima de Rosenberg	93
Ítem de Satisfacción con la Vida Actual	94
Cuestionario	95
Construcción Escala de Satisfacción Laboral Docente	95
1. Descripción del Instrumento	95
2. Procedimiento Construcción de Instrumento	97
3. Juicio de Expertos	97
4. Criterio de Aprobación de Ítemes	97

5. Comentario de los Expertos	100
6. Análisis Discriminante por Ítemes ("t" de Student)	102
Análisis Discriminante de los Instrumentos para la Muestra en Estudio	104
Cálculo del Error Muestral	104
Análisis de Correlación de los Ítemes Test	106
Análisis de Correlación entre las Variables Dependientes	107
Plan de Trabajo Organización General de la Investigación	108
Procedimiento	109
<b>CAPÍTULO 3</b>	<b>110</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>110</b>
Objetivo Uno	110
Objetivo Dos	124
Objetivo Tres	138
Objetivo Cuatro	152
Objetivo Cinco	166
Objetivo Seis	180
<b>CAPÍTULO 4</b>	<b>194</b>
<b>CONCLUSIONES Y DISCUSIONES</b>	<b>194</b>
<b>LIMITACIONES</b>	<b>201</b>
<b>APORTES Y PROYECCIONES DEL ESTUDIO</b>	<b>201</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>203</b>
<b>ANEXOS</b>	
Primera versión ESALDOC	
Segunda versión ESALDOC	
Versión oficial	
Cuestionarios	

## RESUMEN

Este es un estudio descriptivo comparativo acerca del bienestar psicológico y el nivel de satisfacción laboral de docentes de enseñanza básica municipalizada de la comuna de Quillota.

Se tomó una muestra de 130 docentes a los cuales se les aplicó el Cuestionario General de Golberg (GHQ), el Inventario de Depresión de Beck (IBD), la Escala de Autoestima de Rosemberg y un ítem de satisfacción con la vida actual.

Para medir el nivel de satisfacción laboral se construyó una Escala de Satisfacción Laboral Docente (ESALDOC-1999) exclusivamente para el estudio.

Los resultados indican que existe un grupo de variables que concurren de manera reiterada tanto a nivel de malestar psicológico como de insatisfacción laboral. Éstas son: desempeño en sectores urbanos, situación laboral a contrata, estar separado, sin pareja, con hijos, haber presentado licencias médicas durante los dos últimos años y tener una baja actividad en el tiempo libre. Estas variables señalan la existencia de grupos de profesores vulnerables a presentar un deterioro en su calidad de vida y en su bienestar en general.

## **ABSTRACT**

This is a comparative descriptive study about psychological welfare and labor satisfaction level of teaching staffs, working with municipalized Primary Education at the commune of Quillota.

130 teachers were chosen and they had to answer the General Questionary of Golberg (GHQ), the Inventory of Depression from Beck (IBD), Self esteem Scale of Rosemberg and one item related to satisfaction according to Actual Life.

In order to measure the labor satisfaction level, a Scale of Teaching Staff Satisfaction Level was created exclusively for this study.

The results show that there is a group of variables that happen frequently at psychological indisposition level and also of labor insatisfaction. These are: working at urban areas, working without a definitive contract, being divorced, without couple, with children, having several sick leaves during the last two years and having low activity during free time. These variables show the existence of teachers vulnerables to present a damage on their quality of life and on their general welfare.

## CAPÍTULO 1

### INTRODUCCIÓN

Actualmente el proceso de globalización es un fenómeno mundial que afecta a todos los ámbitos de la sociedad, en particular: la salud, la vivienda, el transporte, la tecnología, los medios de comunicación y la educación. Dichos cambios no han escapado a la realidad chilena, que, en el área de la educación, ha sufrido una serie de transformaciones y reformulaciones en torno a la labor docente y la gestión educativa. Es así como se ha producido una importante reflexión en relación con el proceso educativo y al bienestar de los docentes.

En cuanto al bienestar de los docentes, la sociedad en su conjunto concuerda en que se ha tratado de mejorar la situación económica, las condiciones ambientales de trabajo y la salud en general de los docentes que se desempeñan en establecimientos municipalizados. Sin embargo, no ha sido suficiente.

Actualmente, el profesorado percibe la desvalorización de su profesión por parte de las autoridades, de los padres, de los apoderados y de la sociedad. Su minusvalía se refleja, entre otros hechos, en el menoscabo de su imagen. Aún cuando, desde 1990, se ha procurado corregir esta situación, las medidas adoptadas han sido insuficientes.

Por otra parte, persisten problemas históricos como recargas horarias insostenibles que perturban el desempeño del trabajo; agotamiento laboral; enfermedades profesionales no reconocidas por la legislación vigente; el exceso de alumnos y de horas de clases; en ocasiones, el desempeño en tres jornadas diarias, la falta de materiales, la

baja calidad de la supervisión; y la falta de participación, lo que repercute principalmente en su bienestar psicológico y el nivel de satisfacción laboral.

## ANTECEDENTES GENERALES SOBRE EL TEMA DE ESTUDIO

La educación chilena ha experimentado innumerables reformas y cambios a lo largo de su historia; estos requieren ser revisados para llegar a comprender su situación actual. Para esto, se hará un recorrido por lo que ha sido el desarrollo de la educación básica chilena y luego por el de la docencia.

### *Antecedentes de la Educación Básica Chilena*

En la época de la colonia el estado de desarrollo de la enseñanza y de los docentes era muy pobre, ya que casi en forma exclusiva existía sólo para las clases altas y era impartida principalmente en las congregaciones religiosas.

La verdadera preocupación por la enseñanza en Chile se inicia con el establecimiento de la República. Durante el periodo que va desde 1810 a 1830, se elaboró una serie de iniciativas destinadas a fomentar la educación. En esta época se funda el Instituto Nacional destacándose la participación de Camilo Henríquez, Juan Egaña y Manuel de Salas.

En el período de Montt (1851-1861), se amplió la cobertura educativa y se hicieron esfuerzos por modernizar el sistema educativo con técnicas nuevas en educación proveniente principalmente de Europa. En este mismo lapso, se funda la Universidad de Chile, sobre la cual recae la inspección de todos los demás establecimientos educacionales.

En 1860, se crea la primera ley orgánica concerniente al desarrollo de la educación básica o primaria. Esta ley ordenó abrir una escuela de niñas y otra de niños en todos los departamentos de más de dos mil habitantes y una escuela superior en las

capitales provinciales. También señaló que las escuelas públicas serían dotadas por el Estado y subvencionadas por las municipalidades.

La formación de los profesores, para este nivel, estaba a cargo fundamentalmente de las escuelas normales, que se iniciaron con la creación de la Escuela Normal de Preceptores el año 1842.

La ley dictada en 1860 regula la educación hasta 1920, época en la que se dictó una nueva legislación sobre esta materia estableciendo la obligatoriedad de la enseñanza primaria.

En 1965, se aumentó la enseñanza básica en dos años y, mediante una modificación a los planes y programas, se disminuyó el número de disciplinas que lo conformaban y se actualizaron sus contenidos.

En 1970, el sector educacional gastaba 4,2%, lo cual se vio reducido entre 1974 y 1987 al 2,7% (MINEDUC 1992).

En 1981, se traspasa la educación estatal a las municipalidades, lo que significa que el estado paga una cantidad de dinero por la atención de un alumno por cada día que asiste efectivamente a clases, siendo diferente el valor según sea el lugar donde está ubicado el establecimiento y el nivel educacional del alumno. A medida que el alumno cursa niveles más altos, mayor es la cantidad que el estado paga por su atención. Este tipo de administración no dio los resultados esperados, ya que la calidad de la enseñanza no mejoró en las escuelas y liceos bajo su dependencia. En educación básica, se produjo una disminución de la matrícula. En 1982, la matrícula era de 2.092.597 alumnos y, en 1989, de 1.987.758 alumnos, lo cual representa un decrecimiento de un 5%. Además la tasa bruta de escolaridad para niños entre 6 y 13 años era 95,3% en 1982 y 94,0% en 1989. En

1987, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional registra una población de 200.807 niños de 6 a 13 años que no estaban incorporados al sistema escolar, lo cual representa el 10,7% de los niños de ese grupo etáreo. (ODEPLAN, 1987).

Según el Sistema de Medición de Calidad de la Educación (SIMCE) la educación básica presentaba graves problemas de calidad, con bajos rendimientos promedios y disparidades en los resultados obtenidos por estudiantes de establecimientos particulares pagados, subvencionados y municipalizados y también entre los estudiantes de establecimientos urbanos y rurales (MIDEPLAN, 1994).

A inicios de los 90 se pone en marcha el Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación (MECE) buscando el mejoramiento sistemático en amplitud, profundidad y relevancia de los aprendizajes de competencias culturales de base, así como el mejoramiento progresivo de la distribución social de tales aprendizajes, según orientaciones de igualdad de oportunidades y discriminación positiva a favor de los grupos en situación de riesgo educacional (MINEDUC 1998).

El programa se sustenta en el mejoramiento de las condiciones, los procesos y los resultados de la educación básica, realizando acciones como la de entregar textos escolares a todos los alumnos de primero a octavo básico de las escuelas municipalizadas y subvencionadas del país, incluyendo capacitación a los docentes para el uso de los materiales. Se contempla, además, la habilitación de bibliotecas de aula en todos los cursos de enseñanza básica de los establecimientos subvencionados del país y la reparación y construcción de aulas y equipamiento para que las escuelas rurales incompletas puedan ofrecer los grados de educación básica que les faltan. Se han

implementado dos programas de mejoramiento de la calidad focalizado en sectores urbanos y rurales de mayor vulnerabilidad y que son:

a) Programa de las 900 escuelas:

Éste se centra en elevar el aprendizaje en las escuelas básicas realizando acciones hacia los docentes y hacia los alumnos. A fin de cumplir ese objetivo se llevan a cabo talleres de perfeccionamiento docente; se implementan bibliotecas de aula; se entregan materiales didácticos; se fortalece la gestión educativa, y se realizan talleres de aprendizaje (TAP), orientados a dar atención preferencial a alumnos de tercero y cuarto básico que presenten retraso pedagógico.

b) Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación para las Escuelas Rurales Multigrado:

En Chile existen 3.338 escuelas rurales multigrado incompletas donde estudian 96.590 niños y niñas atendidos por uno, dos o tres profesores.

Debido al riesgo pedagógico que corren estas escuelas y con la idea de que las prácticas pedagógicas de las escuelas urbanas no son aplicables al aprendizaje de estos alumnos es que el Ministerio de Educación formula una propuesta pedagógica específica, empezando por capacitar a los 5.121 profesores para así poder producir las innovaciones curriculares: promover en los alumnos el desarrollo de sus estructuras cognitivas, actitudes y destrezas para la acción, generadoras de aprendizajes relativos a la vida agrorural, y posibilitar su progresiva integración con todos los sectores y niveles de la sociedad (MINEDUC, 1998).

Todas las iniciativas antes señaladas buscan mejores oportunidades educativas para los alumnos, siendo los niveles de logro por ellos alcanzados medidos a través del SIMCE.

Los resultados arrojados por el SIMCE en los últimos años muestran un avance en las escuelas que se han incorporado al programa de las 900 escuelas (P-900) ascendiendo el promedio de logro para todas las asignaturas de 60.91 en 1992 a 64.34 en 1996 (MINEDUC, 1998).

Lo anterior permite concluir que en cierta medida se está logrando una mayor equidad en la distribución social de los conocimientos y que el programa implementado es sustentable en el tiempo.

#### *Antecedentes de la Profesión Docente en Chile*

A partir de los años 60 la profesión docente con la formación del Sindicato Único de Trabajadores de Educación (SUTE) adquiere mayor identidad laboral. Este sindicato reunía a todos los profesores del país con el propósito de dar a conocer sus aspiraciones sobre todo las que tenían relación con la situación socioeconómica. En esta misma época se le asigna al profesor el rol de "agente de cambio social", lo que acrecienta sus responsabilidades. Otro cambio importante en este mismo periodo de tiempo fue el de darle mayor importancia al aspecto técnico del profesor mediante el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica.

Hacia el año 1973 los docentes provenían del mismo tipo de establecimiento de formación. La mayoría impartía clases en el sector público; las remuneraciones eran bajas, lo cual mejoraría con el sindicalismo, sobre todo en lo referente a derechos y garantías en torno a la estabilidad laboral, previsión, condiciones de trabajo, etc.

Con el establecimiento de la Junta Militar se erradica, del cuerpo docente y de la educación en general, cualquier manifestación política. Paralelo a esto se establece una estrategia de reconocimiento de la labor del profesor en la educación a través de la ley N° 678, de 1974, con lo que se buscaba mejorar las remuneraciones y poder incentivar a los jóvenes a optar por ingresar a esta especialidad (Nuñez, 1982; en Rajcevic, 1998)

En definitiva la ley de la carrera docente antes señalada no fue percibida por el sector como un aporte a la dignificación del magisterio, sino como un proceso de jerarquización incongruente con el discurso oficial (Rajcevic, 1998).

A partir del año 1973 disminuyeron los salarios y el gasto público en general. En la década de los 80 la situación para los profesores no mejora, sólo perciben ingresos de acuerdo a los reajustes correspondientes al alza del índice de precios del consumidor (Rajcevic, 1998).

En el año 1981, se traspa la educación estatal a las municipalidades cancelando de esta manera la carrera docente, debido a que los profesores son obligados a dejar el régimen de funcionarios públicos para pasar al de trabajadores del sector privado, que es la modalidad bajo la cual los contrata la municipalidad. No obstante esto, los profesores no se transforman en funcionarios municipales, pues se les aplican las condiciones del Código del Trabajo, siendo sus sueldos, salarios y regímenes previsionales regidos por las normas del sector privado (Nuñez, 1982; en Rajcevic, 1998).

Lo anterior acarrea serias consecuencias siendo la principal que los profesores pierden lo que se denominaba propiedad de cargo (dejan de pertenecer al sector público), que consistía en que, una vez obtenido el cargo, los despidos sólo se podían hacer por sumario (Cordova, Correa y Magnan, 1998).

Actualmente los contratos son temporales, pudiendo el empleador finiquitar un contrato unilateralmente, lo que genera una gran inestabilidad laboral en el sector docente.

En cuanto a la formación docente, desde 1981 comienzan a aumentar los centros académicos que imparten la carrera de pedagogía, generándose la competitividad entre dichas instituciones. "Las universidades dejan de ser las exclusivas en ofrecer la carrera y ello perjudica el nivel de formación que reciben los docentes, ya que estas nuevas instituciones (universidades privadas e institutos técnicos) no cuentan con los requisitos de admisión y el prestigio tradicional que a las universidades se les atribuye" (Cordova, Correa y Magnan, 1998).

El hecho de que las carreras pedagógicas no sean exclusivas de la universidades lleva implícito un desconocimiento de la importancia de la función docente, definiendo a ésta solamente como un técnico instructor en vez de un profesional de nivel superior (Nuñez, 1982; en Rajcevic, 1998).

A partir de la década del 90 y con la creación del estatuto docente, se fijó una remuneración básica mínima nacional lo que favoreció a una gran cantidad de docentes, también se logró reconstruir la función docente, estableciéndose normas comunes sobre formación, perfeccionamiento y participación (MINEDUC, 1998).

Los salarios de los profesores, antes del estatuto docente se expresaban en un valor hora de \$2.069 para educación básica, lo que arrojaba remuneraciones mensuales promedio de \$62.070(MINEDUC, 1998).

Posteriormente a la dictación del estatuto docente se han implementado acuerdos que significan mejoramientos de las remuneraciones reales de los profesores. Entre 1990

y 1995 la renta promedio se incrementó sobre un 70% en términos reales (MINEDUC, 1998).

### *Reforma Educacional y Docencia*

A partir de 1990 se comienzan los programas de mejoramiento de la educación preescolar, básica y media; se elabora e implementa el Estatuto Docente, y se eleva el gasto en educación. Desde 1996, a todos estos cambios y dada su multidimensionalidad y complejidad, se le da el nombre de Reforma Educacional.

La idea que existe tras esta reforma es que los sistemas educativos deben adecuarse a las cambiantes condiciones de la sociedad, es decir, se debe crear un sistema educativo abierto a la sociedad (MINEDUC, 1998).

Entre los cuatro ámbitos en que la reforma educacional pretende intervenir existen dos que tienen directa relación con la búsqueda de un mayor bienestar para el docente en la ejecución de su labor que son el desarrollo profesional y la jornada escolar completa.

#### *1. Desarrollo Profesional de los Docentes*

En cifras, el número efectivo de docentes que trabajan en el sistema escolar, nivel educación básica, alcanza a 78.813, de los cuales el 72.3% lo conforman mujeres y un 27,7% hombres (MINEDUC, 1998).

La reforma puesta en marcha considera al profesor como un actor clave en el sustento de los cambios, pues, de la calidad de los docentes, dependerá la calidad de la educación. Con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y de formación de los profesores el MINEDUC está impulsando un Programa de Desarrollo Profesional de los Docentes. Este programa es integral e incluye iniciativas en los siguientes campos:

a) Formación Inicial: En esta instancia se identifican las áreas problema, tales como: las formas de enseñanza inadecuada, fragmentación de contenidos y su desconexión con los requerimientos pedagógicos de su enseñanza, insuficiencia de equipamiento adecuado para una enseñanza moderna, etc.

Para dar solución a esta gama de problemas se desarrollan programas de renovación en la formación inicial de los profesores suscribiendo convenios con universidades públicas y privadas formadoras de profesores.

b) Perfeccionamiento Fundamental: Debido a que el profesor es el actor principal en el proceso de reforma es que su perfeccionamiento ha resultado ser un elemento fundamental para el éxito de ésta. Existen dos instancias para llevar a cabo dicha perfección. La primera es la que realiza en forma permanente el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP), la segunda es la que se imparte a través de programas de mejoramiento que buscan perfeccionar a los profesores en las disciplinas que imparten actualizando sus conocimientos y permitiéndoles transferirlos al aula.

c) Becas para pasantías, postítulos y postgrados en el exterior: Este programa se inicia en 1996 con el objeto de ofrecer a los profesores la oportunidad de conocer experiencias profesionales de otros países, reflexionar sobre ellas, facilitar el proceso de cambio del sistema y reforzar en el profesional su rol de innovador.

Desde 1997, se abren nuevas ofertas para profesores en servicio activo que quieran realizar diplomados, postítulos y postgrados, con lo que se busca ampliar las posibilidades de perfeccionamiento de alto nivel ( MINEDUC, 1998).

d) Mejoramiento de las condiciones de trabajo y remuneraciones docentes: Para mejorar las pobres condiciones en que se desempeñaba el docente al término del Gobierno Militar es que los gobiernos de la Concertación han desarrollado políticas destinadas a acabar paulatinamente con dicha situación.

En primer lugar, el Estatuto (ley N° 19.070, de 1991), además de permitir reconstruir la profesión al establecer normas comunes para todo el profesorado en lo referente a formación, perfeccionamiento, participación y desarrollo de la autonomía y responsabilidad profesional, fijó una remuneración básica mínima nacional que significó el incremento salarial de muchos profesores en situación desmejorada.

Para 1998 el ingreso por hora quedó fijado en \$4.495 para enseñanza básica y el ingreso mínimo en \$309.907 por jornada de 44 horas (MINEDUC, 1998).

Para incentivar el desempeño docente se ha comenzado a asociar las remuneraciones con el rendimiento y la excelencia profesional, lo cual ha llevado a adoptar un esquema de pago al mérito de acuerdo a calificaciones a efectuarse a los docentes cada dos años.

## ***2. Jornada Escolar Completa***

El cambio en este ámbito significará un aumento en las cargas horarias para cada curso a partir de tercero básico hasta cuarto medio (escuelas rurales con cursos combinados podrán incorporarse desde primero básico) y la creación de 600 mil nuevas horas de trabajo docente. La forma en que será cubierta esta demanda corresponderá al aumento de las horas de contrato para la mayoría de los profesores de enseñanza básica y media incrementándolas entre un rango de 7 y hasta 13 horas semanales, lo que aumenta las 31 horas promedio que hoy tienen los profesores. Esto implicará un incremento en los

ingresos del docente que fluctúan entre un 20 y un 42% de sus actuales rentas. Con esto se busca terminar con los llamados "profesores taxis", quienes para completar su horario deben desplazarse de un colegio a otro con toda la carga negativa que esto implica. También con esto se busca que el profesor permanezca la mayor cantidad de tiempo posible en el establecimiento educacional con la idea de que esto favorecerá una relación más fluida entre alumnos y profesores (MINEDUC, 1998).

Por último, con la concentración de los profesores en un solo establecimiento y en uno o más grupos curso, reducen el total de alumnos atendidos, lo que disminuye la carga de trabajo administrativo como la confección de informes, libretas, corrección de pruebas, reducción de las reuniones de apoderados y consejos de profesores, y les asegura un mayor tiempo para llevar a cabo actividades técnico pedagógicas en equipo, tales como perfeccionamiento, talleres, generación y evaluación de proyectos curriculares y de mejoramiento educativo. Todo lo anterior además de favorecer un trabajo más profesional busca proteger la salud mental del docente (MINEDUC, 1998).

Si bien todas las medidas ya señaladas son necesarias para conseguir la equidad y el mejoramiento de la educación, es evidente que buscan sobre todo una formación más integral solo en los alumnos como queda estipulado en el artículo 2 de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) promulgada en 1990 la cual destaca: "La educación es el proceso permanente que abarca todas las etapas de la vida de las personas buscando alcanzar el desarrollo moral, intelectual, espiritual y físico mediante la transmisión y cultivo de valores, conocimientos y destrezas enmarcadas en nuestra identidad nacional, capacitándolos para convivir y participar en forma responsable y activa en la comunidad." (Cordova, Correa y Magnan, en 1998).

En este artículo, según Saffie (1992, en Cordova, Correa, Magnan, 1998) quedan claras las directrices en relación a que se espera lograr de los alumnos pero sin contemplar mayormente la situación del profesor quien es el mediador o facilitador del cambio y quien a partir de si mismo refleja sus propios sentimientos y de allí es capaz de desarrollar potencialidades similares en sus alumnos. De este modo por ejemplo los docentes con alta autoestima es más probable que formen alumnos con confianza en sí mismos ocurriendo lo contrario a aquellos profesores con baja autoestima.

Por otro lado en esta misma reforma se busca fortalecer en los alumnos los procesos de crecimiento y autoafirmación personal, favorecer su equilibrio emocional y estimular el interés por la educación apreciándose nuevamente la ausencia de interés en desarrollar estas mismas cualidades en los profesores.

En esta misma dirección, Gysling (1992; Córdoba, Correa y Magnan, 1998) plantea que para mejorar la calidad de la educación se debe poner especial atención en el profesor ya que la situación laboral en que se desenvuelve aun no es la óptima y que aunque no existen estudios serios que den cuenta de esta problemática es de conocimiento público las malas remuneraciones y la falta de estabilidad laboral en la que se desempeña. Si bien en los últimos años se han concretado acuerdos entre el gremio y el gobierno aun no existe conformidad total por parte de los docentes lo que quedo de manifiesto en las movilizaciones llevadas a cabo por estos el año 1998.

### *Docentes y Malestar Psicológico*

La expresión "malestar docente" está siendo muy utilizada en la bibliografía actual para referirse a los "permanentes efectos de carácter negativo que afectan a la personalidad del docente como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en la que ejerce la docencia" (Esteve y colab., 1995).

Esta situación de malestar docente no es exclusivo de algunas naciones, sino que está siendo reconocido a nivel internacional, involucrando también al profesorado de nuestro país.

"Esta situación comenzó a hacerse manifiesto a principios de la década de los ochenta en los países europeos más desarrollado, tales como Suecia y Francia, donde se habla de una crisis general de los sistemas educativos" (Esteve y colab. 1995).

El malestar docente se genera debido al cambio acelerado del contexto social en el cual se desempeña la labor docente y los cambios que éstos significan. El sistema escolar no dispone de una capacidad de reacción rápida para atender las nuevas demandas sociales y cuando lo hace es con tanta lentitud que para entonces, las demandas sociales ya son otras. "Los profesores se encuentran, por tanto, ante el desconcierto y las demandas cambiantes y la continua crítica social por no llegar a atender esas nuevas exigencias" (Esteve y colab.; en Rajcevic, 1998). De esta forma el desconcierto de los docentes surge de la paradoja de que la sociedad que las críticas no les ha dado las herramientas que ellos reclaman para cumplir las nuevas responsabilidades.

El concepto de malestar docente pese a pertenecer a la realidad docente española puede perfectamente aplicarse a la realidad chilena dado el análisis histórico que de ella

se ha hecho. A continuación se mencionarán los indicadores más frecuentes del llamado "Malestar Docente", para lo cual es necesario considerar la siguiente aclaración:

### ***Indicadores del malestar docente***

Los diferentes factores que influirían en el malestar docente son sistematizados en Esteve, 1995. Este autor hace una distinción entre factores de primer orden, que son aquellos que afectan directamente la acción del profesor, en su clase, generando tensiones asociadas a sentimientos y emociones negativas; los factores de segundo orden que se refieren a las condiciones ambientales, es decir, al contexto en que trabaja el profesor.

Estos factores al actuar conjuntamente influyen sobre la imagen que el profesor tiene de sí mismo y de su trabajo profesional pudiendo llegar incluso a la depreciación del yo.

### ***Factores de primer orden***

1) Recursos materiales y condiciones de trabajo: la falta de recurso para el desempeño laboral de los docentes es uno de los aspectos que con más frecuencia es señalado por los profesores (Esteve y colab. 1995). Los profesores se quejan de que el sistema educativo promueve sólo iniciativas en lo referente a las reformas metodológicas, sin tener la misma preocupación por dotar al profesorado de los recursos necesarios para llevarla a efectos.

2) Agotamiento y acumulación de exigencias sobre el profesor: los conceptos que se han utilizado, para dar cuenta de las consecuencias que tiene sobre los profesores las difíciles condiciones en que desarrollan su labor son variados destacándose conceptos como malestar docente y burnout (agotamiento) que se relacionan con el concepto de estrés (Bardo, 1979 en Esteve y colab. 1995). Este cuadro se caracterizaría por una serie de

síntomas que incluyen un alto absentismo, falta de compromiso, un anormal deseo de descansar del trabajo, baja autoestima e incapacidad para comprometerse con las actividades de la escuela, etc. Asociado al estrés se ha hablado también de ansiedad, depresiones y neurosis (Esteve, 1984 en Rajcevic, 1998).

Para Blase (1984, en Esteve y colab.1995), el estrés y las repercusiones sociolaborales negativas en los docentes resultarían principalmente de la "discrepancia entre el esfuerzo del profesor y los logros obtenidos con tal esfuerzo.

### *Factores de segundo orden (Contextuales)*

1) Modificación en el rol del profesor y de los agentes tradicionales de socialización: Autores como Goble y Porter en 1980, Hamon y Rotman en 1984, y Mitter en 1985 (Esteve y colab. 1995) señalan que las responsabilidades y exigencias que se le hacen al sistema educativo y a los docentes, en particular, han aumentado, porque actualmente la tarea de éstos no sólo es transmitir conocimientos, sino también organizar trabajos en grupo, cuidar el equilibrio psicológico y afectivo, la integración social, la formación sexual de los alumnos, etc. Pese a que se les exige cada día más, no se ha cambiado la formación que los docentes reciben para satisfacer dichas peticiones.

Esteve y colab. (1995 en Rajcevic, 1998) plantean que las circunstancias actuales han derivado de una modificación del contexto social en el cual se inserta el sistema educativo y que se ha caracterizado por tres aspectos principales:

a) La marcada inhibición educativa por parte de la familia, la que, junto con demandar mayor responsabilidad al profesor, ha disminuido su labor socializadora, quedando en manos del docente la difícil y complicada tarea de transmitir los valores que hasta hace poco eran misión fundamental de la convivencia familiar.

b) El papel tradicionalmente asignado a las instituciones escolares, en lo que respecta a la transmisión de conocimientos, en la actualidad se ha expandido a una serie de agentes de socialización, tales como los medios de comunicación de masas, consumos culturales masivos, etc., que informan paralelamente al sistema educativo y que el docente no siempre integra, de forma armónica, a su labor.

c) El conflicto que surge al momento de definir cuáles son los valores que debe transmitir el profesor y cuáles debe cuestionar por el bien del alumno.

Actualmente los profesores se encuentran con una nueva fuente de malestar al definir qué deben hacer y qué valores defender al ver perdido el antiguo consenso que existía sobre la materia y a la que lo ha sucedido un proceso de socialización en conflicto y fuertemente divergente.

2) Transformaciones y contradicciones de la función docente: el acelerado cambio del contexto social ha acumulado una serie de contradicciones en el sistema de enseñanza. Así, Esteve (1994; en Rajcevic, 1994) señala que mientras, por un lado, se le exige al profesor que sea amigo y compañero de sus alumnos, por otro, se le pide adopte un papel de juez y evaluador del desempeño de los mismos. También se espera que trabaje en el desarrollo personal y autonomía de los educandos, mientras, por otro lado, se le exige incentivar la integración social. "Bajo estas circunstancias y este sistema no es de extrañarse que el profesor se queje de malestar, cansancio y desconcierto" (Esteve 1994; en Rajcevic, 1994)

Otro aspecto importante de tener en cuenta a la hora de explicar las posibles causas del malestar docente es el descenso en la valoración social del profesor. No hace mucho tiempo y sobre todo en las zonas rurales se reconocía en el profesor un estatus

social y cultural elevado; en cambio, hoy no es reconocido. Más bien, se establece de acuerdo al nivel de ingresos. Con ello, la tradicional visión de saber y vocación con que se asociaba la profesión aparece nada más entendida como la incapacidad de un sujeto para buscar una ocupación "mejor" retribuida (Esteve y colab. 1995).

3) La identidad e imagen del profesor: comúnmente en lo que respecta al intento de determinar la imagen que las personas tienen del profesorado y la que proyectan en éste, existen contradicciones entre dos estereotipos disociados: el idílico y el conflictivo. En el primero, el profesor aparece como un consejero y un amigo, centrado en las relaciones interpersonales de los alumnos. En el segundo, aparece como relacionado con situaciones de violencia física en el aula, con despidos, enfrentamientos ideológicos, bajas retribuciones salariales, escasos materiales para ejercer su labor, etc. (Rajcevic, 1998).

Según Esteve (1984; en Rajcevic, 1998) la contradicción de estos dos estereotipos se forman en dos momentos sucesivos en la representación que los profesores hacen de su identidad profesional.

Al inicio de su formación y en los primeros años de ejercicio docente éstos se identificarían con ideales no realizados, los que se esmeran en cumplir. Con el transcurso de los años, el profesor tiene que enfrentar las reales dificultades que le presenta la enseñanza, entrando en crisis la imagen ideal que el mismo tiene de su profesión especialmente entre los primeros 5 y 6 años de ejercicio. Diversos estudios coinciden en resaltar la mayor vulnerabilidad de los docentes novatos ante el malestar docente (Kariacou y Sutcliffe, 1978; Mandra, 1984; Breuse, 1984; Amiel y otros 1986; en Esteve, 1987 y 1995). Esta práctica alejada de sus ideales pedagógicos en el proceso de

formación docente puede, según Abraham (1975; Esteve y colob.1995) llevar a los profesores a diferentes reacciones. Éstas se clasifican de la siguiente manera:

- 1) El predominio de sentimientos contradictorios, sin lograr establecer un esquema de actuación práctica que resuelva el conflicto entre el ideal y la realidad.
- 2) La negación de la realidad, debido a su incapacidad de soportar la ansiedad, lo que implica la utilización de mecanismos de evasión, tales como la inhibición y la rutinización de su práctica.
- 3) El predominio de la ansiedad y las manifestaciones depresivas como producto de la contradicción no resuelta y del autodesprecio y baja autoestima que producen la culpabilización por la incapacidad de llevar a la práctica los ideales pedagógicos asimilados en su proceso de formación.
- 4) La aceptación del conflicto como una realidad objetiva, sin mayor importancia que la de buscar respuestas adecuadas dentro del marco de una conducta integrada.

Para Esteve y colaboradores (1995), la imagen pública del profesor es de máxima importancia para la autorealización de éste en la enseñanza, ya que la labor que ejerce en forma individual no es independiente del contexto social en que la lleva a cabo y muchas veces el sentimiento de desánimo que los afecta es causado más que por las difíciles situaciones reales en el aula, por esos factores contextuales.

### ***Consecuencias del Cambio Social y Estrés Laboral sobre la Salud de los Profesores***

Esteve y colaboradores (1995) formulan que el acelerado cambio social generador del malestar docente tiene repercusiones negativas sobre la personalidad del profesor quien víctima de una constante tensión se ve obligado a poner en acción diversos mecanismos de defensa como esquemas de inhibición y rutina o absentismo laboral, que

le sirven para aliviar la tensión a la que es sometido. Según este mismo autor estos mecanismos de defensa son las repercusiones negativas más frecuentes, incluso más que los problemas reales de salud mental y sus principales consecuencias son las siguientes:

- Insatisfacción ante la contradicción entre la práctica de la enseñanza real y el ideal que los profesores quisieran realizar
- Peticiones de traslado como forma de huir del conflicto
- Desarrollo de esquemas de inhibición para cortar con la implicación personal con el trabajo
- Deseo de abandonar la docencia (realizado o no)
- Absentismo laboral, como mecanismo para cortar la tensión acumulada.
- Agotamiento como consecuencia de la tensión acumulada.
- Estrés
- Ansiedad como rasgo.
- Depreciación del yo. Autoculpabilización ante la incapacidad para tener éxito en la enseñanza.
- Neurosis reactivas.
- Depresiones.
- Ansiedad como rasgo permanente, asociada a diversos diagnósticos de enfermedad mental.

De acuerdo a este mismo autor quien toma los planteamientos de Hembling y Guilliland (1981) existiría una cierta relación entre la tensión acumulada en el trabajo profesional de la enseñanza y la salud de los docentes " existiendo ciclos de estrés a lo largo del curso escolar" siendo este más patente en los primeros años de ejercicio laboral.

Por último concluye que aunque se hace difícil relacionar el deterioro de la salud de los docentes con las exigencias actuales es públicamente sabido que " los niveles de salud de un colectivo laboral están en relación directa con sus condiciones de trabajo". Esta conclusión se ve avalada por Peiró y Salvador (1993) quienes agrupan las consecuencias negativas del estrés laboral sobre la salud en tres categorías:

1) Diversas enfermedades y patologías: Son las llamadas enfermedades crónicas o de adaptación y son causadas por la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes externos por el estilo de vida del individuo. El subgrupo más importante dentro de este grupo son las enfermedades cardiovasculares en las que se encuentran problemas como la hipertensión, los accidentes cardiovasculares, las jaquecas y las migrañas.

Las úlceras y otras alteraciones gastrointestinales también son consecuencias frecuentes del estrés siendo las más repetidas las úlceras duodenales producidas por situaciones de estrés emocional.

2) Alteraciones en el bienestar y la salud mental: La falta de satisfacción laboral, sobrecarga, estilo de liderazgo, inseguridad laboral y desempleo, infrautilización de las propias capacidades, etc. Han sido los principales factores asociados con este tipo de problemas. Dentro de las alteraciones psicológicas que en este grupo destacan están la ansiedad, la pérdida de autoestima, el aumento de la irritabilidad, disminución de la motivación, depresión y suicidio.

3) Alteraciones conductuales con repercusión en el desempeño/rendimiento: Este grupo se relaciona con la conducta y desempeño en la organización y el estrés provoca una disminución del rendimiento, menor toma de decisiones efectivas, incremento en la accidentalidad, rotación y absentismo. También se incluyen conductas de uso y abuso de

sustancias como el café, el tabaco y la bebida, además de psicofármacos. Parker y Brody (1982; en Esteve y Salvador, 1995) encontraron que el estrés laboral estaba asociado con un mayor consumo de alcohol y problemas de bebida.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los gobiernos de la Concertación han llevado a cabo una serie de políticas sociales con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, lo que no se puede hacer realidad sin antes satisfacer necesidades básicas, como alimentación, vivienda, salud y educación. Se sabe que el desarrollo de los individuos depende, en gran medida, de su contexto económico y también de un empleo calificado que le permita acceder a una mejor calidad de vida no sólo en lo económico, sino también en lo sociocultural. En este sentido, es muy importante el nivel educacional que la persona pueda alcanzar para acrecentar sus posibilidades de encontrar un mejor trabajo que le mejore su nivel de vida y la de su familia, hecho que tiende a optimizar el potencial humano en pos de un mayor crecimiento y desarrollo del país (MIDEPLAN, 1996).

En el proceso de equidad que el Gobierno plantea para la sociedad chilena, el sector educación aparece como una de las áreas prioritarias a desarrollar. Para lograrlo, se plantean los siguientes objetivos: ampliar la cobertura educacional y mejorar la calidad de la educación, impulsando prácticas pedagógicas innovadoras para promover aprendizajes activos y pertinentes a los diferentes contextos socioculturales de los alumnos, otorgando más oportunidades de perfeccionamiento a los docentes y aumentando la inversión en el área con recursos públicos y privados, entre otros.

Los resultados obtenidos han sido la disminución del universo de niños y jóvenes en edad escolar marginados del sistema educativo, el aumento de la cobertura en todos los niveles educativos y un incremento en los puntajes de la prueba SIMCE; ello manteniendo las diferencias, según la dependencia de los establecimientos (MIDEPLAN, 1996).

Si bien todas estas iniciativas revisten gran importancia, resultan insuficientes para mejorar realmente la educación, ya que la preocupación de la autoridad no ha recaído como debiera sobre el recurso humano fundamental para llegar a concretar los objetivos anteriormente señalados: “el docente, quien percibe cómo los acelerados cambios sociales influyen negativamente en su personalidad, produciéndole un gran malestar al momento de ejercer su labor docente” (Esteve y colab. 1995).

Bajo las circunstancias provocadas por los factores de malestar docente señalados anteriormente por Esteve y otros tantos (cambios curriculares, escasez de materiales, deficientes condiciones de trabajo, situación de aislamiento, escasa y baja calidad de supervisión), no es de extrañar que aumente la desmoralización; que disminuyan los jóvenes interesados en esta especialidad, y que los profesores expresen su malestar abandonando la docencia o acrecentando el absentismo laboral como mecanismo para cortar con la tensión acumulada, el estrés, la ansiedad y la depresión.

Todos estos factores se ven confirmados en las conclusiones extraídas del Primer Congreso Nacional de Profesores efectuado el mes de octubre de 1997, en el que se abordaron temáticas referidas a la remuneración, condiciones laborales, salud, jubilación y estatuto docente, planteándose lo siguiente:

“Con relación a las remuneraciones, se estipula que ésta debe asegurar un nivel de vida satisfactorio para el profesor y su familia, y debe permitirle disponer de los recursos necesarios para avanzar y progresar en su desempeño profesional que contribuye a su desarrollo personal. En lo referente a la estabilidad laboral, ponen énfasis en una distribución justa y normada de la carga horaria, de modo que se contemple tiempo efectivo para planificar y evaluar, para la lectura y la planificación pedagógica. En lo

concreto, las horas aulas no deben sobrepasar el 60% del contrato total de trabajo, de manera tal que se reserve el 40% a otras labores pedagógicas. También se debe destacar la exigencia de disminución de educando por aula de modo que la cantidad de alumnos atendido por profesor no exceda los treinta por curso" (Colegio de Profesores de Chile, 1997).

En cuanto a la salud, "se pide que se reactiven los programas de medicina preventiva; que se establezcan requisitos de salud física y mental al servicio, junto con exámenes periódicos para detectar enfermedades adquiridas durante el desempeño profesional, y que los programas de medicina sean subvencionados por los sostenedores del sector municipal y particular a través de convenios diversos".

Por último, con relación al tema de la jubilación, "se establece que ésta sea a los 50 y 55 años de edad o a los 30 y 35 años de servicio para mujeres y hombres, respectivamente, con el 100% de la última renta" (Colegio de Profesores de Chile, 1997).

Todas las peticiones anteriores, de no ser satisfechas pueden influir en el bienestar psicológico y en la satisfacción laboral del docente, razón por lo cual debiera atenderse mejor a ellas, si de verdad se busca mejorar la educación y elevar las oportunidades de los sectores más pobres y marginales de la población.

A partir de estos antecedentes, la presente investigación busca describir el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los docentes rurales y urbanos de enseñanza básica de la comuna de Quillota, intentando responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el bienestar psicológico y la satisfacción laboral que presentan los docentes de educación básica pertenecientes al Departamento de Educación Municipal de la comuna de Quillota?
- ¿Existen diferencias en el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los docentes, asociadas a algunas características personales como: edad, sexo, estado civil, situación de género, etc. Y a algunas variables relacionadas con la organización?

### *Objetivo General*

- 1.- Estudiar y analizar el bienestar psicológico de los profesores de enseñanza básica de sectores rurales y urbanos que pertenecen al Departamento Municipal de Educación de la comuna de Quillota.
- 2.- Estudiar y caracterizar la satisfacción laboral de los docentes de enseñanza básica considerando algunas variables personales y organizacionales.

### *Objetivos Específicos*

1. Caracterizar el nivel de salud mental de los docentes mediante la aplicación del Cuestionario General de Salud de Golberg (GHQ) considerando algunas variables personales como la edad, sexo, estado civil, situación de género, número de personas por hogar, principal sostén económico, años de experiencia laboral, licencias medicas y tiempo libre y algunas variables organizacionales como, situación contractual y la ubicación geográfica del establecimiento.
2. Detectar y analizar el nivel de depresión de los docentes mediante la aplicación del Inventario de Depresión de Beck (IDB) tomando en consideración las variables personales y organizacionales antes señaladas.

3. Establecer el nivel de autoestima de los docentes, a través de la aplicación de la Escala de Rosenberg, considerando algunas variables personales y organizacionales.
4. Identificar el nivel de satisfacción con la vida actual de los docentes, según las variables personales y organizacionales consideradas en esta investigación.
5. Detectar el nivel insatisfacción laboral de los docentes, tomando en consideración algunas variables personales y organizacionales.
6. Describir el nivel de satisfacción laboral considerando las variables personales y organizacionales

## MARCO TEÓRICO

### *Psicología Social, una Perspectiva del Bienestar Psicológico*

A partir de los años setenta y ochenta, la psicología social comienza a investigar en torno a diversos temas, pasando por la política, el desempleo, la educación, la salud y la salud mental, e incorpora conceptos tales como red de apoyo social, ajuste y competencia social, soporte social, grupos de autoayuda y bienestar psicológico. Este último es acuñado por autores como Darío Páez y José Luis Alvaro, entre otros, quienes han efectuado investigaciones en el plano de la salud mental y del impacto de los factores psicosociales, los grupos de autoayuda e integración social, el desempleo y el bienestar psicológico, siendo los estudios acerca del desempleo los que dan origen al concepto de bienestar psicológico.

El desempleo tiene una serie de consecuencias negativas como las malas condiciones de trabajo, la aceptación cada vez mayor de salarios bajos, una menor reivindicación de parte de los trabajadores, etc. Esto incide directamente en el entorno en el cual el trabajador desempeña las actividades ligadas a su rol ocupacional, condicionando su salud física y mental. Se señala que el empleo cumple una función manifiesta como es el proporcionar ingresos económicos y, además, varias funciones latentes, como:

- La constitución de una estructura temporal de las actividades de la vida diaria
- Experiencias de contacto regulares compartidos con personas de fuera de la familia nuclear.
- Unir al individuo con metas y propósitos que trascienden las suyas propias.
- La definición de aspectos del estatus personal y de identidad.

- Permitir a la persona desempeñar una actividad.

Los estudios acerca del bienestar psicológico se han prolongado incorporándose distintos modelos explicativos en torno a dicho concepto. En una primera aproximación se lo define como la balanza entre emociones positivas y negativas. La afectividad negativa se manifiesta por problemas como la depresión que se asocia a un mayor número de conflictos interpersonales y de salud en general. En cambio la afectividad positiva se manifiesta por los buenos sentimientos hacia uno mismo, y hacia el mundo que lo rodea, asociado a un mayor número de contactos sociales, a la extroversión y a la participación en nuevas actividades (Echebarría y Páez, 1983; Warr, 1983).

### ***Modelo de Warr***

Éste es un modelo que hace referencia a los efectos de los ambientes sociales en la salud mental de las personas.

Este autor plantea que la salud mental se estructura a partir de cinco componentes, los cuales son: el bienestar afectivo, la competencia personal, la autonomía, la aspiración y el funcionamiento integrado, y que el déficit en alguna de estas dimensiones afectará su bienestar psicológico. Además, Warr señala que la salud mental también es el resultado de las interacciones entre las características del medio, los procesos a los que dan lugar dichas características y ciertos atributos estables de la personalidad del individuo. Las características del medio determinantes para la salud mental son:

1. Oportunidad para ejercer control sobre el medio. Este control se caracteriza por un sentimiento de competencia personal y por la posibilidad de percibir las consecuencias de la acción. Niveles bajos de control tienen consecuencias negativas para el bienestar psicológico.

2. Oportunidad para la utilización y desarrollo de los conocimientos y capacidades personales. Esto se refiere al ejercicio de respuestas personales ante diferentes demandas del medio y la consecución de metas propias como una forma de control personal.
3. Existencia de objetivos generados en el medio. Se refiere a la estructuración de acciones y de ciertos patrones de conducta orientados a la consecución de metas que demanda el medio.
4. Variedad. Esto quiere decir que si las demandas del medio suponen la realización de actividades rutinarias y repetitivas, el bienestar psicológico de las personas se verá afectado en forma negativa.
5. Claridad ambiental. Este aspecto tiene relación con el manejo de información y anticipación de las consecuencias de las acciones del individuo, así como de la claridad en las demandas y expectativas en el desempeño de determinados roles.
6. Disponibilidad económica. El autor señala que la pobreza es la principal reducción de control personal, afectando negativamente a la salud mental.
7. Seguridad física. Esto se refiere a la calidad de vida personal, familiar y laboral. Las amenazas a la seguridad física inciden también negativamente en la salud mental.
8. Oportunidad para el desarrollo de las relaciones interpersonales. Se indica que una buena red de relaciones interpersonales es beneficiosa para el bienestar psicológico por diferentes motivos: porque disminuye los sentimientos de soledad, provee de apoyo social, hace posible la obtención de información y posibilita un sentimiento de pertenencia grupal que favorece la consecución de metas colectivas.

9. Posición social valorada. La obtención de una posición social tiene efectos positivos en la autoestima y, a su vez, en la salud mental.

A partir de lo anterior, Warr plantea que las características del medio tendrían efectos negativos o positivos sobre el bienestar psicológico dependiendo de la presencia o ausencia de dichas características y de las disminuciones o incrementos de estas. De esta manera si estas características estuvieran presentes excesivamente no provocarían un beneficio añadido sino un deterioro en el bienestar general de los sujetos.

Warr además plantea lo siguiente:

1. El aumento de ciertas características del medio (por ejemplo aumento del dinero) provoca un mayor efecto sobre la salud mental en niveles bajos que en medios. Paralelamente, la capacidad para enfrentarse a condiciones adversas del medio es mayor en niveles medios que en bajos.
2. Pequeñas modificaciones en las condiciones del medio son experimentadas como no problemáticas en los niveles medios. En niveles bajos ligeros cambios en las condiciones del medio son percibidos como una amenaza contra la persona, aumentándose los niveles de atención, percepción discriminada y consecuencias de los cambios producidos.
3. La mayor posibilidad que tiene las personas de niveles bajos de atribuir su negativo estado emocional al medio les llevaría a una mayor capacidad discriminativa entre diferentes medios y a un deterioro en su condición mental.
4. Los altos niveles de salud mental alcanzados por las personas situadas en los niveles medios actúan a su vez como variables mediadoras de la presión ejercida por el medio.

Se debe considerar que las necesidades humanas con respecto a su medio son también de carácter simbólico para cuya comprensión tanto en su aspecto motivacional como cognitivo y afectivo es necesaria una interpretación que tenga en cuenta el contexto cultural e histórico en que se originaron.

### ***Teoría de Indefensión***

Este modelo formulado por Seligman en 1978 plantea que el malestar psicológico se genera cuando un individuo cree que, ante la ocurrencia de eventos negativos, carece de control. Este modelo consta de dos conceptos claves que deben ser examinados para entenderlo: el desamparo aprendido y el estilo explicativo o atribucional.

El desamparo aprendido es darse por vencido por tener la creencia de que cualquier cosa que se haga, en ese momento o posteriormente, carecerá de importancia, ya que no llevara al resultado esperado (Ruiz, 1994).

El estilo explicativo es la manera como nos explicamos a nosotros mismos por que nos ocurren las cosas que nos ocurren. Es el modulador del desamparo aprendido. Esta teoría propone que las personas siempre estamos buscando atribuciones de causalidad, las que tienen varias dimensiones: situación, temporalidad y locus de control (Seligman, 1978 en Ruiz, 1994). Las atribuciones situacionales pueden ser globales y específicas. Las atribuciones globales generalizan a partir de situaciones particulares y explican la causa que determina el hecho a través de otros muchos factores de la vida de cada uno. Las atribuciones específicas limitan la conclusión de la causalidad a la situación concreta y actual. Las atribuciones temporales pueden ser estables o inestables. Las atribuciones estables perciben la causa como la imagen de otras causas que aparecieron en el pasado y que aparecerán también en el futuro. Las atribuciones

inestables perciben la causa como un factor aislado que no existía antes y que no existirá con posterioridad al suceso. El locus de control puede ser interno o externo. Las atribuciones internas asignan la causa del hecho a la misma persona que lo vive. Las atribuciones externas asignan la causa del hecho fuera de la esfera del control de la persona; el control es externo al individuo que vive la acción.

Seligman en 1978 postulo que el estilo propio de los depresivos es hacer atribuciones internas estables y globales en situaciones adversas y externas inestables y específicas cuando la situación es favorable.

Un estilo explicativo pesimista trae las siguientes consecuencias:

Déficit motivacional: como la persona ha aprendido que sus respuestas no tienen los resultados esperados, fallaran en la iniciación de actividades futuras.

Déficit cognitivo: la persona puede llegar a la creencia de que haga lo que haga todo lo que realizara le resultara mal entonces “da lo mismo realizar actividades o no”.

Estrés emocional: La creencia de que una situación es incontrolable genera más estrés emocional que si la persona pensara que la puede controlar.

Aislamiento social: Las personas que continuamente experimentan desamparo generan conductas de aislamiento social, deterioro en habilidades sociales y problemas en sus relaciones interpersonales.

Las atribuciones son importantes, porque constituyen una clase de cognición autoafirmativa que encaja con el modelo de aprendizaje social. La forma que usamos la atribuciones para explicarnos las causas de los hechos que nos suceden afectan nuestro modo de sentir, pensar y comportarnos. Por tanto juegan un papel relevante en el momento que las personas evalúan su autoconcepto.

Ultimamente Seligman ha estado verificando su teoría en el área de la salud, pudiendo comprobar la gran relación que existe entre el estilo explicativo pesimista, la depresión, la supresión de la inmunidad y el desarrollo de enfermedades (Ruiz, 1994).

### *Enfoque de la Autoeficacia*

Este enfoque pone énfasis en la creencia de competencia personal para resolver problemas.

Según Bandura hay dos tipos de expectativas:

La primera es la expectativa de eficacia que se refiere a la convicción que tiene una persona de que podría ejecutar exitosamente la conducta requerida y producir los resultados deseados. “El término exitosamente se refiere a la ejecución del patrón de conductas y no a sus efectos, resultados o acompañamiento emocionales”. (Bandura, 1978).

El segundo tipo de expectativa se define como la estimación que hace una persona de que una conducta dada llevara a cierto resultado.

La autoeficacia percibida por una persona determinara cuanto esfuerzo realizara y durante cuanto tiempo persistirá frente los obstáculos y experiencias aversivas. De este modo, mientras mayor sea la autoeficacia percibida por el sujeto, más activos serán sus esfuerzos en la búsqueda de algunos objetivos y más tiempo persistirá en dicha búsqueda.

Aquellas personas que poseen una autoeficacia alta centran sus esfuerzos en las demandas que puede plantearles la situación y se sienten estimulados por aquellos obstáculos que exigen un mayor esfuerzo. El individuo que se considera eficaz se impone a sí mismo metas que favorecen sus intereses el desarrollo de actividades nuevas. Tales sujetos intensifican sus esfuerzos cuando su rendimiento no se ajusta a las metas que se

habían propuesto; hacen atribuciones causales de los fracasos que favorecen la autoeficacia, y afrontan las tareas potencialmente amenazadoras sin sentir ansiedad ni estrés. Por el contrario, aquellos que se consideran ineficaces evitan las tareas difíciles; reducen sus esfuerzos, se dan rápidamente por vencidos ante los problemas y disminuyen sus aspiraciones.

En el plano emocional aquellos individuos que tienen una pobre opinión de sus propias capacidades experimentan un gran nivel de estrés y un mayor sentimiento de ansiedad, lo que los lleva a evitar las tareas difíciles y a acentuar sus deficiencias personales, generándose a la larga un menoscabo en la autoestima y una elevación en los niveles de depresión. Dimensiones que resultan claves a la hora de evaluar el bienestar psicológico de las personas.

### *La Salud como Concepto Integral*

El tema de la salud es materia de constante interés para las diversas ramas de la ciencia. En 1948, la organización mundial de la salud (OMS) definía la salud como: "El estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad". A partir de esta definición, por primera vez, se reconocen como componentes de la salud tres áreas relevantes en el ser humano: la biológica, la psicológica y la social, posibilitando un concepto integral de la salud, que ha recibido la denominación de "Modelo biopsicosocial".

"Actualmente, se entiende la salud como el nivel más alto posible de bienestar físico, psicológico, social y de la capacidad funcional que permitan los factores sociales en los que vive inmerso el individuo y la colectividad" (Selleras, 1985; en Rodríguez Marín, 1995).

En esta definición se reconoce que en el estado de bienestar general están implicados factores personales, grupales, sociales, y culturales que son determinantes tanto en el origen como en el mantenimiento, evolución y pronóstico de algún tipo de trastorno que afecte al individuo o a su comunidad.

### *Bienestar Psicológico*

Rodríguez (1991/1993) entiende el bienestar psicológico desde el enfoque psicosocial de Warr, y lo conceptualiza como una serie de procesos afectivos, conductuales y cognitivos interrelacionados, que se relacionan con los sentimientos que experimentan las personas en relación, a sus actividades de la vida cotidiana. A esto es lo que se denomina “bienestar psicológico”.

Los sentimientos experimentados pueden ir desde negativos a positivos. Entre los componentes que incluye el primero están: ansiedad, depresión, moral baja, falta de confianza en uno mismo, sentido pobre de autonomía personal, incapacidad para afrontar los problemas de la vida diaria y por el descontento con uno mismo y con su ambiente físico y social. Por otra parte, el segundo viene definido en cierta forma por la ausencia de los síntomas negativos, pero, en un sentido más amplio, se caracteriza porque implica una tendencia efectiva hacia el crecimiento y la autorrealización (Rodríguez, 1993; en Salinas y Novacovich, 1999).

Algunos autores han planteado que existen varios factores asociados al bienestar psicológico tales como: la realización de actividades gratificantes, redes sociales amplias y soporte social que junto con la participación en actividades recreativas y culturales en la comunidad mejoran el sentido de bienestar psicológico y la calidad de vida de las colectividades (Kennedy, 1989 en Igartua y Páez, 1994).

(Beiser,1974 en Novakovich y Salinas, 1999) señala que por ser el bienestar psicológico un proceso complejo no es conveniente abordarlo como un constructo global, unidimensional, ya que implica la interacción de al menos varios afectos distintos. De la misma forma, Alvaro (1992) en su estudio de "Bienestar psicológico y desempleo" consideró varios indicadores (depresión, salud mental, autoestima y satisfacción con la vida actual) como componentes del bienestar psicológico.

Para efectos de esta investigación, se siguió la línea de estudio contemplada por Alvaro; es decir, se analizarán dichos indicadores en forma separada, así como, la manera en que interactúan.

En relación, a la salud mental, el concepto se caracteriza por estar poblado de vaguedad en parte derivado del campo de la salud en general y de la excesiva atención que el modelo médico pone en entender la salud como la sola ausencia de enfermedad o trastorno.

Siendo la persona saludable la no tratada u hospitalizada, lo que como dice Jahoda (1958) definiría una condición necesaria, pero no suficiente para la salud mental positiva.

La OMS (1984; en Sanchez, 1988) considera la salud (incluyendo la salud mental) no como el objetivo, sino como "Un recurso para la vida diaria" en el que "se subrayarían, como concepto positivo los recursos sociales y personales además de las capacidades físicas". Elementos básicos para ella serían la dotación económica (salario), la vivienda, la alimentación, pero también "información y destrezas vitales; un entorno que apoye, proporcione oportunidades para elegir bienes y servicios que incrementen la salud".

Marie Jahoda (1958; en Sanchez, 1988) sintetizó pensamientos, conceptos, y criterios sobre la naturaleza, componentes y características de la salud mental.

Las características de y condiciones para el concepto de salud mental positiva son las siguientes:

- a) Actitudes positivas hacia sí mismo: Se refiere a la autoaceptación y confianza en sí mismo y capacidad para manejarse independiente de los demás.
- b) Crecimiento, desarrollo y actualización de sí mismo: Esto comprendería tres dimensiones: el autoconcepto, el proceso de motivación de la persona hacia fines y propósitos valores e intereses vitales más altos y positivos orientados más al futuro que hacia el pasado, la "inversión" en la vida con capacidad de extenderse positivamente hacia los demás, el trabajo o ideales, metas comportándose de un modo eficiente y guiado por fines.
- c) Integración del sí mismo o la personalidad: Es el grado en que las fuerzas, tendencias o instancias psicológicas están integradas.
- d) Autonomía: Se centra en el mantenimiento de un comportamiento autónomo, estable y relativamente independiente de las demandas y estreses del entorno.
- e) Percepción correcta de la realidad: Es la percepción razonablemente objetiva del entorno y de sí mismo. También se incluye la capacidad de experimentar y usar efectivamente empatía y sensibilidad social hacia los demás y respecto por sus sentimientos ideas y valores.
- f) Dominio y control: incluyen área o cualidades relacionadas entre sí como son: capacidad de amar y experimentar placer sexual, adecuación en el trabajo, adecuación en las relaciones interpersonales o afectivas significativas y positivas, eficiencia para

satisfacer demandas razonables del entorno sin dañar a otros, adaptación al entorno y a sus modificaciones y capacidad para solucionar problemas.

Para este estudio ocuparemos el enfoque propuesto por Jahoda (1958), ya que, en su conjunto, es más completo y razonable en el análisis del concepto de salud mental que el tradicionalmente propuesto por modelo médico.

En torno a la depresión Beck y otros (1983, en Kechner, 1998) presentan un modelo cognitivo de ésta basado en tres ejes referenciales: 1) la tríada cognitiva; 2) los esquemas, y 3) los errores cognitivos.

El primer eje es el denominado tríada cognitiva que consiste en tres patrones de pensamiento que llevan al sujeto depresivo a considerarse a sí mismo, a sus experiencias y su futuro de forma negativa; se subestima y se critica, cree que el mundo le hace demandas exageradas y está convencido de que nada va mejorar el futuro.

El segundo eje del modelo se refiere a los esquemas. Los sujetos depresivos codifican en forma de esquemas, que contienen informaciones proposicionales, los acontecimientos previamente experimentados como negativos y los activan cuando viven acontecimientos similares. Atienden selectivamente a estímulos específicos negativos y conceptualizan la situación de forma errónea y sesgada.

Por último, el tercer eje explicativo hace referencia a una serie de errores lógicos en el procesamiento de información como son las inferencias arbitrarias, la sobregeneralización de acontecimientos, las abstracciones selectivas, la personalización, la maximización y minimización, el pensamiento dicotómico y la responsabilidad excesiva de los datos.

En relación a la autoestima, Pope (1996) la define como "la evaluación que una persona hace acerca de la información contenida en el autoconcepto, siendo éste el conjunto de elementos que una persona utiliza para describirse así mismo y procede de los sentimientos que un sujeto hace acerca de todo lo que el es y está basada en la combinación de la información objetiva sobre uno mismo y la evaluación subjetiva de dicha información".

Una persona con una alta autoestima se caracteriza por tener una visión saludable de sí mismo, que esta satisfecha de sus actitudes, que acepta sus defectos sin criticarse excesivamente, con una alta confianza en sí misma e intentando mejorar en aquellas áreas que no le satisfacen.

Por el contrario, una persona con baja autoestima no sabe hallar aspectos de sí misma de los cuales sentirse orgullosa mostrando una actitud positiva ficticia a los demás y a sí misma con tal de demostrar que es una persona adecuada. También puede evitar las relaciones interpersonales y retraerse por el temor de que a la larga sean rechazados.

En resumen para la misma autora, "la autoestima es el resultado de la discrepancia entre la percepción de uno mismo (la visión objetiva) y el ideal de uno mismo (aquello que la persona valora, lo que le gustaría hacer). Una gran discrepancia produce una baja autoestima, mientras que habitualmente una escasa discrepancia es indicativo de una alta autoestima. Esta valoración ocurre en muchas áreas de la vida dependiendo de los intereses de cada persona".

La idea de que la autoestima alta es un factor central en la adaptación socioemocional de una persona tiene una larga historia. Profesionales tanto de la psicología como de la sociología entre los que destacan Williams James , George Mead y

Charles Cooley fueron los primeros en subrayar la importancia de la alta autoestima. Años más tardes Adler, Sullivan y Horney incorporaron el autoconcepto en sus teorías sobre la personalidad, también lo hicieron Rogers y Fromm. Más recientemente, psicólogos investigadores están abocados a combinar más lo teórico con el trabajo empírico, llegando a la conclusión que la alta autoestima esta relacionada con un proceder más satisfactorio y estable y que los trastornos depresivos están altamente asociados a un estilo cognitivo, en el cual a la persona hace autoevaluaciones muy críticas y negativas de sí mismo (Pope, McHale y Craighead, 1996).

Por último, en relación con la satisfacción con la vida actual autores como Rise, Near y Hunt (1980 en Novakovich y Salinas, 1999) mencionan tres hipótesis: "la de desbordamiento, la de compensación y la de segmentación. La primera hipótesis sugiere que existiría una relación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Una alta satisfacción o insatisfacción en un aspecto puede desbordarse hacia otro, produciéndose una misma actitud. La hipótesis de la compensación sugiere que una alta satisfacción en un dominio, como puede ser el trabajo, es capaz de compensar la menor insatisfacción en otros dominios o a la inversa; existiría entonces una relación negativa entre ambos tipos de satisfacción. La tercera hipótesis sugiere que los individuos separan experiencias sociales de la vida, siendo así, las actitudes hacia el trabajo son independientes de las actitudes hacia otras esferas de la vida; por lo tanto, no existiría correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.

En este estudio, la satisfacción con la vida actual es entendida como el grado de conformidad de la persona con su vida presente asociada a una mayor satisfacción con la

forma en que se organizan y estructuran el tiempo y las actividades diarias" (Novakovich y Salinas, 1999).

### *Situación de Género y Diferencias Psicológicas*

La población en estudio está conformada por personas de ambos sexos, las que presentan diferencias en el ámbito de expresar o reprimir más las emociones. Según estudios realizados por Páez, Echebarría y colaboradores, habría tres categorías para aquellos individuos que manifiestan sus emociones. Los sujetos con alta expresividad emocional y baja reactividad fisiológica se denominan "externalizadores"; aquellos de baja respuesta emocional y alta reactividad fisiológica se denominan "internalizadores", y aquellos con alta reactividad emocional y alta respuesta fisiológica se les llama "sensitizadores". Las mujeres corresponderían a la primera categoría y los hombres a la segunda.

Según investigaciones epidemiológicas, el 3 % de los hombres ha experimentado algún trastorno depresivo en su vida, mientras tanto las mujeres lo han hecho en un 10%. Se señala que los hombres se manifiestan más agresivos y reprimiendo más sus emociones.

Las explicaciones psicológicas señalan que las mujeres son más hábiles que los hombres en la codificación y decodificación de la comunicación no verbal de tonalidad emocional, sobretodo cuando se siente triste o alegre, se percibe más fácilmente cuando alguna persona cercana tiene alguna dificultad. Además, se señala que las mujeres tienen más autoconciencia que los hombres. Esto implicaría una serie de situaciones relevantes como: proporcionan información segura y fiable sobre sí mismas; son más reactivas a los estados de ánimo, y expresan más sus emociones. Por esto, se señala que las mujeres

tienen mayor vulnerabilidad frente a los trastornos de estado de ánimo. Se plantea también que, en el ámbito de procesamiento de información, existiría un recuerdo congruente con el estado de ánimo depresivo de la persona, es decir, referido a recuerdo de palabras personales que evocarían dicho estado de ánimo. Esto significa que las mujeres, culturalmente, están educadas para verbalizar autodescripciones negativas que las llevan a caer en situaciones que afectan su bienestar. También se ha encontrado que las mujeres no sólo utilizan más palabras autodescriptivas críticas, sino que las activan más radicalmente que los hombres. Por lo tanto, la mayor intensidad afectiva de éstas se explicaría por su mejor sensibilidad ante parte de los procesos cognoscitivos que acompañan las emociones y por una mayor estructuración de la memoria afectiva.

Páez y Echebarría proporcionan, además, una explicación psicosocial de las respuestas emocionales que diferenciarían a hombre de mujeres, refiriéndose, en primer lugar, a la funcionalidad social de las emociones a un nivel microsocia. Al respecto, se señala que las mujeres utilizan las emociones como un instrumento de intercambio social y están más orientadas a controlar la rabia y la agresividad. En cambio, los hombres agreden a los que quebrantan las normas sociales. El trabajo emocional que deben realizar es de controlar el miedo y la vulnerabilidad. Las mujeres tienden a hablar más de sus sentimientos y preocupaciones personales mientras los hombres lo hacen del mundo externo.

En segundo lugar, se habla de la estructura social de las emociones. Kemper (1989, en Echebarría y Páez, 1989) afirma que las diferencias entre hombres y mujeres radican en que ciertos miembros de grupos sociales tienden a sentir las emociones más a menudo y más intensamente que sujetos de otros estratos sociales porque la estructura los

somete más frecuentemente a ciertos tipos de experiencia. Las mujeres, por tanto, experimentarían mayor malestar psicosomático, ansiedad, depresión y tristeza que los hombres, ya que por su posición y rol social deben enfrentar más situaciones de pérdida y estrés interpersonal que los hombres.

También deben considerarse las normas, reglas y estructuras de roles. A la mujer habitualmente se le ha asignado una posición pasiva, en términos laborales, centrada en el matrimonio, el hogar y los hijos, dependiendo frecuentemente del hombre económica y afectivamente. A nivel de actividades, está orientada, por lo general, a la educación o a carreras de servicio, ligadas con características de empatía, amor, compasión y devoción, llevando, además, una existencia enfocada en los éxitos y fracasos significativos de los otros. Datos extraídos de investigaciones realizadas en los Estados Unidos señalan que un tercio de las mujeres de ese país realizan actividades laborales de tipo emocional, educacional o relacionadas con salud y servicios.

### *Características del Desarrollo Adulto*

#### *Adulter Temprana*

La población en estudio se ubica en las etapas de adultez temprana (20 a 44 años de edad) y adultez media (45 a 65 años de edad), cada cual con sus características diferenciadoras.

La adultez temprana es una etapa de la vida donde el individuo comienza a trabajar, adquiere independencia y autonomía. Se caracteriza por afrontar las situaciones desde una perspectiva dualista, es decir, las cosas son buenas o malas, lo que lo lleva muchas veces a la impulsividad por conseguir lo que quiere. Paulatinamente se va percatando de que el medio le va presentando ciertas dificultades que no le permiten

satisfacer sus expectativas, lo cual, con el paso del tiempo, lo lleva a asumir una actitud de tolerancia y aceptación de la realidad, rutinizando su puesto laboral.

Autores como Super (en Craig, 1994), desde una visión laboral, señalan que esta etapa se denomina “de exploración”, pues comprende un proceso de análisis de necesidades, intereses, capacidades, valores y oportunidades: se toman decisiones tentativas basadas en sus percepciones y experiencias.

Esta etapa también se considera como de establecimiento, ya que aquí los sujetos intentan conseguir una posición en la actividad que desempeñan. Dicho estadio se caracteriza por la creatividad.

Havighrust (en Craig, 1994) menciona tres etapas dentro de este grupo de edad. En la primera, denominada “adquisición de una identidad como empleado en la estructura ocupacional”, se adquiere experiencia laboral. Se puede decir que es una etapa de adaptación al medio. La segunda es la “transformación a una persona productiva”. Aquí el sujeto perfecciona las destrezas que requiere su actividad y empieza a ascender laboralmente. Por último, está la etapa de “la conservación de una actividad productiva”.

Los varones insertos en una organización se enfrentan con una realidad donde priman los pensamientos idealistas, optimistas y las grandes expectativas de lo que será su trabajo, el que muchas veces le impone barreras para el logro de sus objetivos, generándole ansiedad e insatisfacción a lo que paulatinamente se adapta desarrollando diversas facetas de personalidad.

Para la mujer tiene gran significado el trabajo, porque implica realizar actividades productivas que significan independencia, mayor autoestima y mayor satisfacción con su vida en general. A diferencia de las que tienen un trabajo fuera del hogar, las mujeres

centradas en labores domésticas presentan menor satisfacción, mayor dependencia, menor autoestima y menos interés en participar en actividades productivas.

Finalmente, es importante señalar la relevancia que tiene para la salud mental el que una pareja, en esta etapa de vida, trabaje. Sin duda mejoran los ingresos, lo que eleva la calidad de vida y realiza mayormente a la mujer. Sin embargo, se corre el riesgo de que, a causa de la sobrecarga de trabajo, empiecen las insatisfacciones matrimoniales y el distanciamiento en la participación de la educación de los hijos.

### ***Adultez Media***

Cronológicamente esta etapa del desarrollo humano comprende de los 40 a los 60 ó 65 años de edad. Es la etapa en que la mayor parte de los adultos deben afrontar problemas de índole familiar: con sus hijos, quienes se ven cada vez más independientes de sus padres y, con sus ancianos padres, a quienes deben cuidar cada vez con más esfuerzo.

De si esta etapa es una instancia para nuevas realizaciones, de estabilidad y liderazgo, o un periodo de insatisfacción, crisis internas y depresión, dependerá, según psicólogos e investigadores, de las condiciones económicas, la clase social y la época en que les ha tocado vivir (Craig, 1994).

Éste es un periodo considerado como de transición y fue Carl Jung (1933-1961) uno de los primeros en plantearlo. Para este autor la crisis es causada por un cambio de control. En este periodo, la persona se torna más reflexiva e introspectiva y empieza a resignarse a sus limitaciones personales aceptando el hecho de que carece de control sobre factores como enfermedades y muerte.

Para Levinson y Colegar (1978; en Craig, 1994) en esta etapa el sujeto reflexiona sobre lo que ha sido su vida y hace una revalorización de lo realizado.

Cytnbaum (1980; en Craig, 1994) afirma que la transición puede causar estrés y ser dolorosa desde el punto de vista psicológico. Considera que la crisis de la madurez es un estado de perturbación que se origina cuando los recursos internos y el sistema de apoyo de un individuo se ven menoscabados por hechos a los cuales no puede enfrentarse.

De acuerdo Erikson (1981; en Craig, 1994) el problema básico que afrontan estas personas es de la generatividad frente al ensimismamiento. Este autor sostiene que el sujeto actúa dentro de tres dominios: el productivo, que consiste en integrar el trabajo a la vida familiar y crear para la siguiente generación; el procreativo, que consiste en dar y responder a las necesidades de la siguiente generación, y el creativo, que consiste en aumentar el potencial cultural en una mayor escala. Tal enfoque recalca el establecimiento de una relación más compleja con los demás y los ajustes a los numerosos cambios que trae consigo la madurez.

En cuanto a la capacidad física en este periodo se manifiestan los primeros signos de deterioro, entre los que destacan: disminución de la capacidad visual y la aparición de enfermedades en general. Estos procesos exigen un cambio en la autoimagen y en la realización de actividades. Cada día se sabe con más certeza que los estilos de vida influyen directamente sobre la salud. El estrés interviene en muchas de las enfermedades propias de este periodo; de tal modo, parece haber una interrelación entre estilo de vida, personalidad, factores genéticos y estrés.

En cuanto al déficit cognitivo, con la edad se sabe que éste se daña en forma gradual. Algunos aspectos de la inteligencia parecen aumentar en la madurez, especialmente en personas con cierto nivel educativo que siguen en su trabajo y activos.

Las personas de edad madura actúan como una especie de puente entre la generación de los más jóvenes y la generación mayor. Grupos de edad con los cuales tienen un alto nivel de responsabilidad.

Las mujeres en edad madura reaccionan en su mayoría negativamente a la menopausia, lamentando la pérdida de la capacidad procreativa. Existen investigaciones que han descubierto una gran incidencia de depresión en mujeres de edad madura, fenómeno que no se observa tan claramente en otras etapas de la vida.

## LA SALUD MENTAL EN CHILE

### *Una Perspectiva Histórica*

Desde la década de los 50 hasta comienzo de la década de los 70 Chile ocupó un lugar protagónico dentro de Latinoamérica en investigación epidemiológica en psiquiatría. El trabajo de Horwitz y colaboradores en 1958 marca el inicio de una producción científica en este campo continuada por J. Marconi y su equipo de investigación que se caracterizó por la realización de estudios de mediana y gran envergadura, buscando abordar los principales problemas psiquiátricos, con un adecuado desarrollo metodológico (definiciones operacionales de modelos psicopatológico, sistema de muestreo, etc.), por la incorporación de análisis de otras ciencias sociales (antropología) y por el entrelazamiento con la formulación y aplicación de programas intracomunitarios destinados a enfrentar los problemas.

A fines de los 80 se realizan los primeros estudios de prevalencia de desordenes mentales (centrado en trastornos emocionales y psicofisiológico) entre consultantes al servicio de la medicina.

Desde mediados de la década de los 70 hasta mediados de la década de los 80 casi toda la producción en este campo estuvo marcado por el estudio del alcoholismo, en cuanto a la prevalencia del tipo de bebedores, tanto en población adulta general, trabajadores y escolares, factores asociados al consumo anormal, implicancias para el nivel de salud y la economía de Chile y análisis de tendencias históricas. Se caracterizan en general por ser de pequeña envergadura, pero se extienden a diferentes zonas del país permitiendo la comparación entre éstos.

La epidemiología psiquiátrica infanto-juvenil ha tenido un escaso desarrollo. Sin embargo, hay estudios de bastante profundidad que van más allá de la descripción.

En el último tiempo, se ha producido una expansión de la investigación en este campo, en el cual se destacan los siguientes aspectos:

1. La apertura a problemas conductuales que previamente no habían sido considerados, tales como el hábito de fumar y el consumo de drogas y psicofármacos.
2. La preocupación por problemas psicológicos, que han cobrado importancia en el último tiempo, como es el caso de los trastornos del embarazo y puerperio.
3. La búsqueda de relaciones entre factores emocionales y ciertos problemas relevantes de salud.
4. La incorporación de categorías sociales en la génesis de trastornos mentales.
5. El estudio de la relación entre problemas de salud mental (trastornos emocionales y alcoholismo) y la demanda de atención en los servicios de medicina.
6. La realización de estudios de prevalencia de desordenes mentales utilizando metodologías modernas de uso interaccional.

Es necesario hacer la salvedad que algunas de las investigaciones que fueron señaladas anteriormente no tuvo una orientación epidemiológica; pero que, por su diseño y resultado, contribuyeron al conocimiento de la realidad chilena en este campo.

## *Algunos Estudios Chilenos de Epidemiología en Salud Mental*

### *Prevalencia en la Población en General*

Una de las primeras investigaciones epidemiológicas fue el estudio de prevalencia de trastornos mentales dirigido por el doctor José Horwitz en el gran Santiago entre los años 58 y 59. En el que se encontró que los cuadros clínicos de mayor frecuencia fueron los siguientes: neurosis 10%, alcoholismo 5.1% y epilepsia 2%.

En 1968, un estudio realizado por el doctor Juan Marconi en 15 comunas del gran Santiago, con un total de 2.705 personas encuestadas, se encontró una tasa bruta global de enfermedades mentales de 19.8%.

El doctor Benjamín Vicente realizó un estudio en torno a la prevalencia de vida y seis meses de los trastornos psiquiátricos más frecuentes en la población adulta, sin inclusión de los individuos institucionalizados y sin domicilio de las provincias de Santiago, Concepción e Iquique. El instrumento utilizado fue una entrevista psiquiátrica estandarizada compuesta (CID: entrevista diagnóstica internacional) aplicada a una muestra de población general mayor de 15 años.

En Concepción, el conjunto de los trastornos mentales identificados por el CID alcanza al 35.5%, donde las enfermedades de mayor prevalencia fueron la depresión con un 7.6%, distimia 7.5%, agorafobia 13.1% y la dependencia del alcohol con un 5.8% de una muestra de 800 sujetos de los cuales 380 era hombres y 420 eran mujeres. En Santiago la tasa general de trastornos mentales encontrada fue de 33.74% destacando por su magnitud las mismas enfermedades que en Concepción, es decir, depresión con un 11.3%, distimia 6.75%, agorafobia 7.9% y dependencia del alcohol 4.7% de un total de 1.363 sujetos, de los cuales 566 eran hombres y 797 mujeres.

Por último, en Iquique la prevalencia de trastornos mentales en general fue de 42.1% claramente superior a los de las otras ciudades en estudio. Aquí los cuadros de mayor prevalencia fueron los de depresión con 11.3%, distimia 6.75% y el abuso y dependencia de alcohol con un 7%, de un total de 306 sujetos, de los cuales 123 eran hombres y 183 mujeres.

En general, la prevalencia de vida de trastornos psiquiátricos son similares en las tres ciudades estudiadas. En cuanto a las diferencias entre sexo en las mujeres predominan los trastornos depresivos (depresión mayor y distimia) y ansiosos (agorafobia, trastornos de pánico y ansiedad generalizada), así como el trastorno por estrés postraumático.

En los hombres alcanzan mayores frecuencias el abuso y dependencia de alcohol y drogas.

También se efectuó un estudio de prevalencia de seis meses de trastornos psiquiátricos realizados en las mismas ciudades y dirigido por los mismos investigadores.

En Concepción, se encontró que la prevalencia era de un 22.7%, donde los trastornos más frecuentes fueron depresión con un 4.24%, distimia 2.25%, y la dependencia del alcohol con un 4.1% de una muestra total de 183 sujetos.

En Santiago, de una muestra de 1.363 sujetos, de los cuales 566 eran hombres y 797 mujeres, la prevalencia global fue de un 24% y los diagnósticos más frecuentes fueron la depresión con un 7%, distimia 3%, dependencia y abuso de alcohol 4.8% y agorafobia con 4.3%.

La prevalencia encontrada en Iquique corresponde a un 27.7%. Las tasas más elevadas correspondieron a trastornos afectivos y ansiosos, así como abuso de alcohol y sustancias.

Vicente concluye que la prevalencia de enfermedades mentales encontradas en Chile en la década de los 90 es alta fluctuando entre 34% a 42% para alguna vez en la vida y entre 23% y 8% para los últimos seis meses en mayores de 15 años con residencia urbana. Por último, el investigador indica que estos resultados sugieren que existiría un aumento de la prevalencia de estas enfermedades a lo largo del tiempo, desde el 19 al 20% en la década del 60 hasta llegar al 28 a 42% a mediados de la década de los 90 correspondiente al estudio de 1995.

### ***Prevalencia en Población Laboral***

En Chile existen algunos estudios realizados a finales de los 80, en que se evidencia una alta frecuencia de síntomas psiquiátricos. Estos estudios son los siguientes:

- 1- Estudios de salud mental en funcionarios de consultorios generales. Éste fue realizado por Vicente en 1992, efectuándose en dos consultorios generales urbanos de Concepción. Se utilizó como instrumento de medición el Cuestionario de Salud General de Golberg (GHQ) con treinta ítem validados en Chile por Truco, en 1978, a 174 funcionarios. Luego, se realizó una entrevista psiquiátrica semiestructurada que califica un probable trastorno mental con criterios CIE-9.

La población encuestada correspondía en su mayor parte a mujeres 70.1%, el 65% tenía entre 31 y 50 años y el 27% era mayor de 30 años, el 41% tenía educación superior.

El 18,4% de la muestra presentó un trastorno mental, siendo las más afectadas las mujeres con un 22.4%, los hombres presentaban un 8.2%.

Los trastornos más perturbadores son estados de ansiedad con un 6.9%, la depresión con un 5.2% y el estrés con un 1.7%.

2- Evaluación de la salud mental en conductores de la movilización colectiva (Cifuentes, 1995).

Este estudio se realizó con una muestra de 467 conductores a los que se les aplicó un cuestionario focalizado en factores de riesgo de origen laboral y un cuestionario de autoreporte de síntomas RSQ (Vicente, 1992).

El 42.55% de los conductores encuestados presentaba síntomas de probable trastorno mental.

3- Estudio sobre el trabajo y salud del profesor municipalizado (Cifuentes, 1995)

En una comuna de la provincia de Concepción se realizó una encuesta a 507 profesores de colegios municipalizados, de los cuales el 78.4% eran mujeres. La encuesta incorporaba el cuestionario de autoreporte de síntomas de Vicente (RSQ).

Los resultados obtenidos indican que el 15.22% de los docentes no declaraba ningún síntoma de salud mental y el 32.5% de los encuestados tenía alta probabilidad de estar presentando un trastorno psiquiátrico. Los síntomas reportados más frecuentes son: sentirse nervioso, tenso o aburrido (53.3%), dormir mal (32.2%), cansarse con facilidad (31.4%), asustarse con facilidad (34.1%) y dolores de cabeza (35.5%). El 7% de los encuestados manifestó sentirse una persona inútil y 84 profesores (4.3%) han tenido la idea de acabar con su vida. El 61% de los profesores le había sido indicada al menos una licencia médica en el último año y el 8.4% refirió consumir en forma habitual fármacos estimulantes o tranquilizantes.

## *Algunos Estudios de Bienestar Psicológico en la Quinta Región*

### *1. Estudio de Bienestar Psicológico en Trabajadoras Temporeras*

Este estudio fue realizado en la quinta región en el año 1999 con una muestra de 120 sujetos, considerando como variables dependiente la salud mental, depresión, satisfacción con la vida actual y autoestima.

Los resultados señalan que el 45% de las trabajadoras no presentan síntomas de depresión y un 55% los presentan. En torno a la salud mental el 71% presenta riesgo moderado y el 14% un alto riesgo de malestar psicológico y sólo un 15% se concentra en bajo riesgo.

En relación con la autoestima un 53% presenta autoestima baja y un 47% presenta autoestima alta. Por último, en torno con la satisfacción con la vida actual se observa que un 66% presenta una satisfacción alta y un 13% tienen baja satisfacción (Bernal, Olivares y Pantarrieu, 1999).

### *2. Estudio de Bienestar Psicológico en Adultos Mayores Jubilados de la Quinta Región*

Este estudio se compuso de una muestra de 60 sujetos de los cuales treinta eran hombres y treinta mujeres. El 76.7% presentó bajo riesgo de tener malestar psicológico y El 23.3% presentó riesgo moderado.

En relación con la autoestima se determinó que el 98.3% de la muestra (n=59) presentaba autoestima positiva

En cuanto a la depresión el 60% de la muestra no presentaba sintomatología depresiva. El 30% presentó síntomas depresivos leves, el 8.3% presentó síntomas depresivos moderados y el 1.7% presentó síntomas depresivos severos.

En cuanto a la satisfacción con la vida actual el 66.7% presenta un alto nivel de satisfacción, el 33.3% (n=20) presenta una satisfacción moderada (Pinochet y Távano, 1998).

### *Otros Estudios de Bienestar Psicológico*

En 1994, el Departamento de Psicología Social y Metodología de la Universidad del País Vasco realizó un estudio descriptivo sobre niveles de integración y funcionamiento de los grupos de autoayuda en relación con los enfermos mentales. La investigación contemplaba una serie de objetivos específicos entre los cuales se contemplaba aquél que hacía referencia a la evaluación de la relación entre el bienestar psicológico y los diferentes factores psicosociales considerados en el estudio (funcionamiento psicosocial, soporte social, tiempo libre, etc.).

En términos generales en torno al bienestar psicológico se concluyó:

- En lo que respecta a los familiares de los pacientes los resultados indican que el nivel de malestar psicológico es mayor entre las mujeres, de forma complementaria el nivel de bienestar psicológico es mayor en los hombres.
- En relación con el bienestar-malestar psicológico de los familiares, se observó como su situación va depender de la situación psiquiátrica del enfermo, de forma que los familiares se encontrarán peor cuanto más reciente esté el episodio de enfermedad y cuanto más cercano sea el último ingreso psiquiátrico. En cambio, el mayor nivel de bienestar lo poseen aquellos familiares cuyo enfermo lleva más años de evolución o tratamiento.

- La participación en grupos de autoayuda genera diferencias en el nivel de bienestar de los sujetos: "a mayor participación en los grupos de autoayuda, mayor es el bienestar psicológico".
- Es mayor el bienestar psicológico entre las personas que muestran más habilidades en el manejo de la enfermedad y que desarrollan diariamente un mayor número de horas en una actividad ocupacional y no tienen problemas de aislamiento social.
- Por otro lado, aquellas personas que planifican el tiempo libre en torno a una serie de actividades con claro componente sociogrupal (participación en taller, clubes, actividades deportivas, etc.) y que reportan variedad y satisfacción general, presentan bienestar psicológico. Igualmente la baja frecuencia de realización de actividades de ocio de este tipo y un sentimiento de insatisfacción con el tiempo libre se relacionan con un estado de malestar psicológico.
- Los individuos que manifiestan un nivel más elevado de bienestar psicológico son aquellos con una red social con predominio de familiares y amigos.

## LA SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO

### *Una Perspectiva Histórica*

"Desde una perspectiva histórica, el trabajo como actividad humana ha estado regido por parámetros económicos e ideológicos. Las empresas y organizaciones como órganos fundamentales para el mantenimiento de un sistema social establecido, han acatado en su papel generador de riquezas las premisas socialmente relevantes en un momento evolutivo específico. Si se acepta que el hombre y su sociedad han experimentado una progresiva mejora en sus logros sociales, se puede concluir que desde el entorno sociocultural se van desarrollando las directrices del cambio en el complejo organizacional" (Alamar, 1989).

"En los comienzos de la aplicación de los conocimientos científicos al mundo de la industria, el mayor objetivo se cifró en la obtención de la máxima cantidad de beneficios económicos, utilizando como vehículo el fenómeno productivo" (Kliksberg, 1979; Quintanilla y Alamar, 1982). Ante tal propósito, la empresa se constituye en un fuerte sistema de puestos jerarquizados, a la búsqueda repetitivamente continuada de una meta preestablecida e inamovible. Así, la eficacia se convierte en la diana teórica de los estudiosos de las organizaciones, pudiéndose definir ésta, con el perfecto engranaje de todos los puestos, que configuran el organigrama de cualquier organización.

El problema subsecuente a tal planteamiento es prácticamente inmediato, cifrándose en dividir la tarea global de tal modo que pueda ser ejecutada por el ocupante de un puesto, cualquiera que sea su capacidad o aptitud. La solución, de pobres consecuencias para el diseño futuro de las organizaciones ha sido tan elemental, que

como resultado ha reducido el mínimo de rendimiento hasta el punto de ser alcanzado por un número significativamente alto de trabajadores. Las organizaciones comienzan a estancarse, se es eficaz desde el momento en que se alcanza el objetivo productivo. Así la actividad se mecaniza y se comienzan a generar algunos síntomas de insatisfacción en torno al contenido del trabajo. Se realiza la actividad tan sólo por la remuneración material.

"Esta relación, establecida entre el esfuerzo exigido al trabajador y la compensación económica consecuente, es el espíritu definitorio del contrato laboral. La configuración que adopten los parámetros organizativos restantes está en función de la libre decisión de la dirección, de las características del producto, del tamaño, la estructura y complejidad de la organización. El contrato es un vehículo legal en que se relacionan una amplia serie de prescripciones y proscripciones para ambas partes. Pero con mucho los aspectos prohibitivos y proscriptivos, son los determinantes por excelencia de la actividad laboral concerniente al trabajador. Esto se constituye en el canal de uso para asegurar relaciones disciplinarias y cuotas productivas en definitiva utilizadas para garantizar la marcha segura de las organizaciones" (Quintanilla, 1984).

El trabajador cuenta con un contrato legal. El contrato psicológico subyacente no encuentra referente en el posterior desempeño laboral. Las expectativas naturales del sujeto en cuanto al progreso y desarrollo personal permanecen únicamente escritas en la mente. Sin embargo, quedan aceptadas implícitamente ciertas cuestiones de hecho. Como la forma jerárquica, la modalidad en las tomas de decisiones existentes, y una serie de elementos constantes, como el grupo de trabajo y la naturaleza de su cometido.

Por último, el medio laboral ha contemplado atónito la entrada y posterior victoria de una numerosa carga de soluciones y aplicaciones de índole técnica. Los estudios mecánicos de tiempos y movimientos y algunos otros han clavado su bandera en la cumbre de las pirámides organizativas y paralelamente con esto han aumentado los niveles de insatisfacción ante tareas de escasa y mala supervisión, excesiva carga de trabajo, baja remuneración etc.

En consecuencia el trabajo así entendido posee un alto índice de probabilidad de convertirse en psicopatológico generando niveles de insatisfacción.

### *El Trabajo y la Satisfacción Laboral*

El trabajo para muchos puede concebirse como una manera de ganarse la vida. Sin embargo, desde una perspectiva más amplia, las personas trabajan para mejorar o mantener un estatus dentro de una multiplicidad de grupos a los cuales pertenece.

La persona puede tener distintas motivaciones hacia su trabajo. En primer lugar, necesita asegurar su porvenir con la remuneración que se le otorga y satisfacer, a través de esto, sus necesidades básicas como: salud, vivienda, educación y alimentación. En segundo término, se trabaja, porque los miembros de la sociedad esperan que lo hagan. Por último, hay personas que trabajan, pues porque en ello encuentran diversión, reto a sus capacidades, emoción o porque reciben recompensas sociales como el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. (Díaz, 1994)

De estas palabras se desprenden que no todas las personas se sienten satisfechas por el solo hecho de ganar dinero; si así fuera, sólo habría que pagarles más y estarían muy satisfechas.

La satisfacción laboral se define como una actitud general del individuo hacia su trabajo siendo éste algo más que las meras y obvias actividades de ordenar papeles, atender a clientes o conducir un camión. Los trabajos requieren interactuar con compañeros, jefes; acatar reglas de la organización; cumplir con los niveles de rendimiento, etc. Todo esto significa que la evaluación de un trabajo sobre su grado de satisfacción e insatisfacción es una suma compleja de varios elementos que componen el trabajo.

En esta definición, la satisfacción laboral es una actitud general resultado de muchas actitudes específicas de diversa índole.

Dichas actitudes que puede presentar el trabajador dependen en mucho del grado hasta el cual tanto el puesto como lo relacionado con él cubre sus necesidades y deseos.

En cuanto a lo relacionado con el puesto de trabajo, existen factores de diversa índole que afectan a la satisfacción laboral. Robbins plantea que:

“en primer lugar, la satisfacción laboral esta determinada por la realización de un trabajo mentalmente interesante. Los trabajadores tienden a preferir trabajos que le brinden oportunidades de utilizar sus habilidades y destrezas y que además ofrezcan variedad de tareas” (Robbins, 1996).

### *El Concepto de Satisfacción Laboral*

No existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. En muchas ocasiones, se elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983; en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

En las siguientes líneas se sintetizan algunas definiciones, así como también las principales dimensiones o aspectos específicos y sus condiciones respecto de las cuales se ha medido la satisfacción laboral.

### *¿Qué es la Satisfacción Laboral?*

Existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o repuestas afectivas.

Locke (1976; en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) la define como un “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. Smith Kendall y Hullin, en 1969, también la definen como una serie de sentimientos o respuestas afectivas referidas a facetas específicas de la situación de trabajo.

Para Keith Davis “la satisfacción laboral se refiere a lo favorable o desfavorable que resulta el ambiente de trabajo para las personas. El objetivo básico es contar con empleos que sean excelentes, tanto para el individuo como para la producción”

Nadler y Lowler definen satisfacción laboral como una forma de pensar acerca de la gente, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos son:

- Una preocupación por el impacto que tiene el trabajo sobre la efectividad organizacional.
- La idea de participar en la toma de decisiones y solución de problemas (Davis, 1983).

Más recientemente Mueller y McCloskey (1990) la conceptualizan como una orientación afectiva positiva hacia el empleo y Muchinsky (1993), en esta misma línea, indica que la satisfacción laboral es una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo ( Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

Otro grupo de autores dice que la satisfacción en el trabajo va más allá de las emociones. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Beer, 1964 Harpaz 1983, Peiró, 1984 Bravo, 1992 en Peiró, 1993).

Harpaz (1983 en Peiró, 1993) concluye que la satisfacción laboral esta compuesta por los elementos afectivo, cognitivo y conductual. De esta misma forma indica que "las personas que trabajan, normalmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el termino general de satisfacción laboral". En esta misma línea teórica, Peiró (1984) señala que la satisfacción en el trabajo sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. En el caso de la satisfacción laboral se trataría de una "actitud general" resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y la organización (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

En conclusión, la satisfacción laboral es una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Dichas actitudes pueden estar referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas del mismo.

### *Dimensiones de la Satisfacción Laboral*

Muchas de las definiciones mencionadas anteriormente hacen referencia a la satisfacción laboral como una actitud global o estado emocional afectivo. Sin embargo, otras definiciones se refieren a la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los distintos aspectos con él relacionados. En este último sentido, Beer (1964) define la satisfacción laboral como una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo como el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológico del ambiente de trabajo. Smith, Kendall y Hulin (1969) también se refieren en su definición a facetas de la situación de trabajo.

Lowler (1973) argumenta que la satisfacción general puede estar determinada por la combinación de todas las facetas de satisfacción sentidas por el individuo. Griffin y Bateman (1986 en Peiró, 1993) a partir de la definición dada por Locke, indica que la satisfacción laboral es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el salario, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

Existen, por tanto, dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral, la aproximación unidimensional y la aproximación multidimensional (Harpaz, 1983; Bravo, 1992 en Peiró, 1993).

La primera se centra en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, lo cual no equivale a la suma de las facetas que componen el ambiente de trabajo.

La aproximación multidimensional señala que la satisfacción se constituye a partir de aspectos específicos del trabajo y es causada por diferentes condiciones antecedentes, pudiendo ser cada aspecto del trabajo medido separadamente.

Son muchos los autores que han señalado las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral siendo las más mencionadas las siguientes:

Lowler y Hckman, (1979) identifican cinco dimensiones fundamentales que brindan un enriquecimiento particular a los trabajadores:

- 1) Variedad: La variedad permite que los empleados ejecuten diferentes operaciones que a menudo requieren distintas aptitudes. Los trabajadores, en general, consideran que las tareas que implican variedad o diversidad son más interesantes, debido a la cantidad de diferentes habilidades que se requiere y a que son menos monótonas.
- 2) Identidad de la Tarea: Permite que los trabajadores realicen un trabajo completo evitando la excesiva especialización que producía que aquél fuera incapaz de identificar un producto con sus esfuerzos. Cuando la persona ejecuta el ciclo completo de trabajo para dar origen a un producto terminado o una subunidad del mismo, se establece una identidad de la tarea.
- 3) Importancia de la Tarea: Se refiere a la magnitud del efecto que tiene en otras personas el trabajo de alguien. El aspecto clave está en que los trabajadores piensen que están haciendo algo importante para la organización.
- 4) Autonomía: Da a los trabajadores un cierto control sobre su trabajo y es una característica básica para el desarrollo del sentido de responsabilidad.
- 5) Retroalimentación: Se refiere a la información que indican a los trabajadores en que medida están desempeñando correctamente sus funciones. El trabajador invierte una

porción considerable de su vida en averiguar lo bien que lo está realizando en forma regular, ya que saben que su actuación varía y es la única forma de realizar los correspondientes ajustes.

Richard Walton (1979 en Righetti, 1985) presenta siete dimensiones:

- 1) Medio Ambiente Seguro y Saludable: Se refiere a que los trabajadores no deben soportar condiciones ambientales que impliquen riesgos o amenazas para la salud.
- 2) Desarrollo de las Capacidades Humanas: El trabajo debe permitir al empleado el uso y el desarrollo de sus habilidades y conocimientos. El trabajo, en algunos casos, ha llegado a ser fraccionado, empobrecido y estrechamente controlado. La implementación de éste, está a menudo separada de la implementación del mismo.
- 3) Remuneración: Corresponde al precio del servicio prestado; debe ser equitativo y responsable para satisfacer a los trabajadores.
- 4) Crecimiento y Seguridad: Es el grado en que los conocimientos y habilidades recientemente adquiridas pueden ser utilizadas en futuras asignaciones de trabajo; la disponibilidad de oportunidades para avanzar en términos organizacionales y personales.
- 5) Leyes y Normas de Tipo Social: Deben primar los siguientes aspectos para elevar la calidad de vida laboral: derecho a la privacidad, a la libertad de expresión, a la equidad e imperio de la a razón por medio de métodos claros.
- 6) El Trabajo y la Vida Privada: El trabajo debe representar un rol equilibrado en la vida privada del trabajador. Este rol incluye horarios, requerimientos para viajar, lo cual debe tomar una porción limitada del tiempo libre y el que se dedica a la familia. Así también el avance y la promoción no deben requerir cambios geográficos frecuentes.

7) Significado Social de la Actividad del Trabajador: Hace referencia a la utilidad social que percibe el trabajador de su trabajo, es decir, la responsabilidad en la producción, eliminación de desechos y otros, que influyen en el aprecio a su propia autoestima.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1975) considera seis dimensiones:

- 1) Remuneración: Corresponde a la compensación por un trabajo que se ha realizado y que debe ser suficiente para que el trabajador pueda vivir en forma autónoma.
- 2) Tiempo de Trabajo: Se refiere a la duración del trabajo, contribuyendo en mayor y menor medida a hacerlo penoso o a realizarlo. El tiempo de trabajo debe permitir que el trabajador cumpla con otras obligaciones tales como su vida familiar o evitarles problemas derivados del transporte por el hecho de entrar o salir del trabajo en horarios inconvenientes.
- 3) Salud del Trabajador: El trabajador debe tener presente el cuidado de su salud evitando someterse a riesgos innecesarios, agentes tóxicos, radiaciones peligrosas o a esfuerzos físicos perjudiciales realizados con frecuencia o exageración.
- 4) Seguridad en el Trabajo: El trabajo no debe exponer al trabajador a riesgos o peligros de accidentes, en los cuales, como resultado, podrían quedar mutilado o incluso perder la vida.
- 5) Medio Ambiente y Carga de Trabajo: Corresponde a la utilización de la norma óptima en el trabajo basándose, para ello, en la determinación de niveles peligrosos o soportables para la persona. Por esto se han mejorado procedimientos y herramientas de trabajo; se han mejorado los ambientes físicos (ruido, temperatura, ventilación etc.) en los que el

empleado se desenvuelve, y se ha medido la carga física y mental que cada tarea lleva implícita.

6) Adaptación a las Características del Trabajador: Se refiere a las características del trabajador como la salud, el nivel cultural. Actitudes u otros deben ser adecuados al trabajo que realizan. Personas como inválidos, personas de edad, mujeres o niños requieren de protección o una adaptación especial ante situaciones que no se han podido prevenir o que han dejado de adaptarse a sus posibilidades.

Muchas de las definiciones mencionadas anteriormente señalan la satisfacción laboral como una actitud global o estado emocional o afectivo mientras otras hacen referencia a ésta como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los distintos aspectos con él relacionados. En este último sentido, Beer, (1964 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) la define como una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros, etc. Griffin y Bateman (1986 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) dicen que la satisfacción laboral es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, la paga, la supervisión, los beneficios, los compañeros y las prácticas de la organización.

Por último para efectos de este estudio se utilizará un modelo multidimensional, ya que permite identificar las diferentes facetas que generan una experiencia laboral satisfactoria.

*Modelo de Satisfacción e Insatisfacción Laboral: una Aproximación Bifactorial*

Esta aproximación recibe diversas denominaciones entre las cuales se pueden consignar las siguientes: teoría de dos factores, teoría dual, teoría de motivación–higiene, que fue desarrollada por Herzberg, Mousner y Snyderman (1959 en Huse y Bowditch, 1976 y Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993). Esta teoría ha sido perfeccionada a través del tiempo y aplicada en abundantes investigaciones.

Estos autores plantean que existen factores que están asociados con una alta satisfacción y otros con insatisfacción laboral.

Este planteamiento se basa en un estudio realizado en 1959 entre 200 trabajadores por medio del método de “incidentes críticos”, que consistía en entrevistas individuales en las que se solicitaba a los sujetos que describieran de forma detallada las situaciones en que se sintieran especialmente satisfechos con su trabajo y las situaciones que les generaban insatisfacción. Luego de recopilada la información, se analizaba su contenido, agrupando en categoría de frecuencia con la que era nombrada cada una de las categorías. Los resultados mostraron que ciertos factores estaban asociados con una alta satisfacción y otros con insatisfacción.

A partir de esto, los investigadores determinaron que las condiciones que producían satisfacción eran aspectos relacionados con la posibilidad de desarrollo, la obtención de reconocimiento, ser creativo en el propio trabajo, tener responsabilidades respecto al trabajo; a los demás y a la promoción. A este conjunto de elementos lo denominaron factores de contenido también conocido como “factores motivadores”, puesto que son factores relacionados con el contenido del trabajo.

Los factores identificados como generadores de insatisfacción agrupaban aspectos tales como la política de la organización y de la dirección, aspectos técnicos de la supervisión, relaciones interpersonales, el salario y las condiciones de trabajo. Este grupo de categorías fue denominado factores de ambiente también conocido como “factores de higiene”, pues son factores relacionados con el ámbito de trabajo.

De esta forma, los autores propusieron dos conjuntos de factores generales de variables en el trabajo, en lugar de contemplarlo como un continuo.

Así, la presencia de factores de contenido produce satisfacción y su ausencia, indiferencia; mientras que la presencia de factores de ambiente produce indiferencia y su ausencia, insatisfacción

"Desde esta perspectiva la satisfacción laboral no es un continuo que va desde muy insatisfecho a muy satisfecho, sino dos dimensiones independientes que causan, de manera diferencial, satisfacción e insatisfacción laboral"(Peiró, 1984).

Una característica diferenciadora de estos dos conjuntos de factores muestra que los primeros son extrínsecos, por referirse a condiciones fuera del trabajo, y los segundos son intrínsecos, ya que se refieren a las condiciones internas del trabajo (Peiró, 1984).

Peiró señala que de la conceptualización de satisfacción laboral ofrecida por Herzberg, se desprende una consecuencia relevante. Los factores que producen satisfacción laboral no son factores ambientales, sino factores de contenido del trabajo; por lo tanto, para incrementar la satisfacción no es necesario mejorar los factores ambientales, sino mejorar el contenido del puesto de trabajo, en el sentido de enriquecimiento del puesto. Este enriquecimiento consistiría en el rediseño de las características de trabajo y del contenido del mismo. Por ejemplo, un docente que ingresa al mundo laboral y que tiene una serie de expectativas relacionadas con el mejoramiento

de la educación, a través de la innovación, libertad de acción y toma de decisiones, se ve limitado por la institución, ante la cual tiene que cumplir con ciertas tareas y deberes que se alejan de sus expectativas. Esto, a largo plazo, genera frustración y desmotivación, lo que puede derivar en un estado de indefensión.

Factores de Contenido	AUSENCIA			PRESENCIA		
	Satisfac.	Indifer.	Insatisf.	Satisfac.	Indifer.	Insatisf.
Trabajo en sí mismo		x		x		
Reconocimiento		x		x		
Crecimiento		x		x		
Responsabilidad		x		x		

Factores de Contexto	AUSENCIA			PRESENCIA		
	Satisfac.	Indifer.	Insatisf.	Satisfac.	Indifer.	Insatisf.
Salario			x		x	
Relaciones humanas			x		x	
Condiciones laborales			x		x	
Seguridad			x		x	
Estatus			x		x	
Políticas de la org.			x		x	
Supervisión			x		X	

### *Diferencias de Género y la Satisfacción Laboral*

En torno a este tema, se han efectuado amplios estudios. Griffin y Bateman (1986 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) señalan que la variable sexo está débilmente relacionada con la satisfacción laboral, e incluso cuando se ha encontrado alguna relación, es debida fundamentalmente a las diferencias de oportunidades y experiencias.

Una aproximación interesante al análisis de las relaciones entre el género y la satisfacción laboral es la realizada por Masón (1985 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993). Este autor indica que se pueden estudiar las diferencias de género en la satisfacción laboral desde tres perspectivas:

- a) **Perspectiva de socialización:** Una visión de la satisfacción laboral mantiene que las mujeres están satisfechas con los puestos en que pueden interactuar con otros dando apoyo, incluso aunque los puestos sean poco retadores. La base de esta perspectiva es que las mujeres están socializadas con conductas valores y actitudes que son comunales por naturaleza, entendiendo por una orientación comunal aquello que incluye el trato con otros el desinterés y el deseo de mantener relaciones interpersonales. Sin embargo, en la socialización de los hombres predominan valores y conductas de agencia, dicha orientación se manifiesta por la autoafirmación, la autoexpansión y el deseo de dominar. Por lo tanto, la diferencia en cuanto a los valores explicaría las diferencias en la satisfacción laboral.
- b) **Perspectiva situacional o estructural:** Ésta sostiene que las diferencias observadas en la satisfacción laboral son atribuibles no al género sino a otras variables que cambian sistemáticamente con el género por la segregación en función del género de los puestos en las organizaciones. Así, las estructuras ricas en oportunidades ofrecen la posibilidad de experimentar los valores denominados de agencia, que son aprendidos por los individuos en dichas estructuras, en este caso, generalmente son hombres los que ocupan este tipo de puestos. Por otra parte en las estructuras necesitadas de oportunidades, generalmente ocupadas por mujeres la persona aprende a valorar los resultados comunales tales como la relaciones con otros que son los que resultan gratificantes.
- c) **La teoría del rol social:** indica que la saliencia del rol determina las conductas, los valores y las actitudes Eagly (1987 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993). De este modo, si el rol más saliente es el de género, hombres y mujeres definirán en sus

actitudes conductas y valores. Sin embargo, si el rol social es el más saliente, actitudes conductas y valores serán equivalentes. Por rol social se entiende un rol social específico basado en obligaciones hacia los otros. En estructuras ricas en oportunidades el rol más saliente será el social y en estructuras con escasas oportunidades el rol más saliente será el de género.

### *Consecuencias Organizacionales de la Satisfacción Laboral*

Existe evidencia empírica en torno a la relación entre la satisfacción laboral y variables que supuestamente se ven afectada por esta como son: ausentismo, cambio de trabajo, actividad sindical y rendimiento, etc.

1- Ausentismo: estudios existentes en torno a esta temática muestran que los trabajadores que están menos satisfechos son los que con mayor probabilidad se ausentan de sus trabajos Muchinsky (1977 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

También se ha planteado que un trabajador insatisfecho no inicia directamente un proceso de ausencia de larga duración; más bien, comienza con un proceso de retirada progresiva en la que, en un primer momento, se realiza una retirada psicológica (estar ausente en el trabajo, somnolencia, etc.), con actitudes y conductas negativas hacia el mismo (accidentes laborales, quejas etc.), para seguir con un proceso de retirada física (retraso, salidas antes de las horas, períodos de licencias medicas largas, etc.) (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

2- Cambio de trabajo y/o organización: una alta satisfacción laboral esta asociada con un menor cambio voluntario de trabajo. Es menos probable que los trabajadores más satisfechos piensen en abandonar su trabajo y en buscar uno nuevo y es más probable

que permanezcan en el mismo por más tiempo. Las personas con menor satisfacción tienen tasas mayores de cambio de empleo.

Sin embargo, dejar un trabajo puede depender de otras variables. Por ejemplo, un trabajo con mejores condiciones económicas, si esta probabilidad es baja, posiblemente permanezca en la situación que se encuentra independiente de su labor de satisfacción laboral reduciendo su nivel de expectativas. Por lo tanto, la satisfacción es un determinante del cambio de trabajo, pero el contexto económico juega un papel importante Muchisky y Morrow (1980 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993).

3- Actividad Sindical: otra consecuencia de la falta de satisfacción es el incremento de la actividad sindical por parte de los trabajadores Feulle y Blandin (1974 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993). En este sentido, la insatisfacción laboral concretamente por bajos niveles de satisfacción por aspectos económicos como la paga y los beneficios, implica una mayor actividad sindical e influye en la conducta de voto.

4- Rendimiento: se plantea que la satisfacción causa el rendimiento, así como el rendimiento causa la satisfacción, concluyéndose que ambas son variables correlacionadas más que de causa-efecto.

También se han estudiado las condiciones bajo las que se observa que el rendimiento y la satisfacción laboral están relacionadas. Esta relación es más fuerte cuando las recompensas se basan en el rendimiento.

Ostroff (1992 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) señala que organizaciones con trabajadores satisfechos son más productivas que aquellas en las que están insatisfechos.

Por último, Varca y James-Valutes (1993 en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1993) encuentran que la relación entre la satisfacción laboral y rendimiento está modulada por

las habilidades de los trabajadores. De este modo, los individuos con altos niveles de satisfacción laboral y altos niveles de habilidades laborales relevantes tienen tasas de rendimiento significativamente superiores que el resto de los empleados.

### *Consecuencias Comportamentales de la Insatisfacción*

La literatura especializada informa de un amplio espectro de patologías y disfunciones susceptible de reseña y análisis. Se señala que paralelamente a las condiciones estructurales del organismo que padece la patología, existen manifestaciones coherentes, referidas al fenómeno actitudinal.

Los trastornos observados difieren en función de la causalidad determinante, al menos sobresaliente. Se rotula como insatisfacción, tanto las estimulaciones excesivas o con alto nivel de ansiedad aparejado, como las situaciones carentes de compromiso o aporte individual. Sin embargo, los resultados transmitidos a la esfera funcional del individuo se concretan con diferente formato. Así la cualidad del elemento generador de la configuración insatisfactoria prima en cuanto a duración, intensidad y alcance de la psicopatología.

Las características organizacionales modulan con peso diferente los impactos al parecer son considerados en su totalidad. El tamaño, complejidad y tipo de tarea de la organización influye en la determinación de los niveles de satisfacción cuando se considera la plantilla globalmente Katz y Khan (1989 en Peiró y Salvador, 1993) estiman que a partir de tamaños relativamente pequeño (menos de 100 trabajadores) el nivel de estrés aumenta linealmente hasta estabilizarse.

Los estudios que hacen referencia a disfunciones en las categorías de los síndromes físicos son variados y extensos. Los síntomas comúnmente informados se

dirigen hacia sensaciones de fatiga, dolores de cabeza, disfunciones respiratorias, sudores y mala salud Burke (1969 en Quintanilla, 1984).

Confirmando la paridad causal entre la aparición del elemento causal y la observación de las consecuencias indeseables, los incidentes laborales insatisfactorios producen en ocasiones pérdida del apetito y trastornos neurovegetativos como náuseas e indigestión Herzberg, Mousner y Smyderman (1969 en Quintanilla, 1984).

La insatisfacción actúa como un detonador de una amplia gama de elementos puntuales que poseen un vasto poder de generalización, asociado en muchas ocasiones a circunstancias preponderantemente ansiógenas. Los períodos de tensión debido a conflictos o trámites decisivos son característicos en cuanto a sufrir problemas gastrointestinales o ulcerosos. Este es el caso del informe de White (1965 en Quintanilla, 1984) sobre trabajadores de planta enfrentados al grupo y a sus normas, bajo la posibilidad contraria de incrementar sus ganancias.

Como punto alternativo en el continuo de tensión psicológica, los bajos niveles pueden de modo diferente incidir en desajustes conductuales. No obstante, parece que enfrentamos alteraciones que, aún con bases funcionales, tienen su inicio en procesamientos cognitivos y, en un segundo momento, afectivos. Trabajadores del acero, con una automatización casi completa en su trabajo, informan de fatiga como consecuencia de un aburrimiento continuado Chadwich, (1969 en Quintanilla, 1984).

Se estima que los altos niveles de colesterol son un precursor de las enfermedades coronarias, las cuales se relacionan con niveles de insatisfacción. Existen datos confirmadores. Se han encontrado correlaciones importantes: hasta 0,83 entre

autoinformaciones de insatisfacción y mortalidad por enfermedades arteroscleróticas Salesy House (1971 en Quintanilla, 1984).

### *Algunas Investigaciones en torno a la Satisfacción Laboral*

En la Quinta Región existen algunos estudios de satisfacción laboral realizados por la Universidad Católica de Valparaíso, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

#### *1. Medición de Satisfacción Laboral en la Empresa "Kristal S.A."*

Esta investigación fue realizada en la ciudad de Santiago, en 1984, utilizando como instrumento de medición un cuestionario con una escala de diferencial semántico, aplicado al total de la población: 350 trabajadores, de los cuales sólo 187 contestaron el instrumento, o sea, el 54% del total.

Se consideraron como indicadores de la variable dependiente, la estabilidad en el cargo, el trabajo mismo, el compañerismo y la supervisión.

En términos generales, los resultados indican que el 49.7% está insatisfecho laboralmente y el 50.3% está satisfecho laboralmente. Además, concluye que las mujeres trabajadoras están más satisfechas que los varones, en relación con su trabajo, salario, compañerismo y estabilidad laboral. Por otro lado, a mayor edad, mayor es el nivel de satisfacción, debido a la adaptación al trabajo. En lo relativo a la educación, cuando ésta mejora, aumenta la insatisfacción, ya que crecen las expectativas de los trabajadores, que no son satisfechas por la organización. (Muzio. A, 1986).

## ***2. Estudios Descriptivos de algunos Factores de Satisfacción Laboral que Afectan a los Trabajadores Portuarios de Chile***

Este estudio se realizó con una muestra de 491 trabajadores de un total de 605. Se utilizó una encuesta de tipo estándar, con respuestas categorizadas. Se consideraron como variables de estudio: la estructura organizacional (comunicación y ascensos), las relaciones humanas (compañerismo, crecimiento y respeto por los otros).

En torno a los ascensos, el 48.2 % de los encuestados se manifestó insatisfecho y el 51.8%, satisfecho. Con relación a la comunicación, el 67.8% se manifestó satisfecho y el 32.2%, insatisfecho.

En cuanto al compañerismo, el 44.8% está insatisfecho y el 65.2%, satisfecho. Por otra parte, con relación al respeto por el otro, un 41.7% se siente insatisfecho y el 58.3%, satisfecho.

Por último, en torno al crecimiento, el 60.4% se manifestó insatisfecho y el 39.6% se siente satisfecho. Los investigadores concluyen que se manifiesta un alto nivel de insatisfacción laboral. (Díaz, P., 1994)

## ***3. Estudio Descriptivo de la Satisfacción Laboral a través de un Balance Social***

### ***Interno en la Bolsa de Corredores de Valores de Valparaíso en noviembre de 1995***

Ésta es una investigación descriptiva cuya población de estudio correspondió a la totalidad de trabajadores. Se utilizó como instrumento de medición un cuestionario de balance social interno, que se compone de tres partes. Un set de alternativas para recoger datos personales; 55 afirmaciones del tipo Likert para identificar la percepción del funcionario en torno al trabajo. Ésta va de totalmente en desacuerdo, parcialmente en

desacuerdo, indiferente, parcialmente de acuerdo, hasta totalmente de acuerdo, y, por último, una escala para establecer las prioridades del trabajador. Los indicadores de la variable dependiente contemplada en el estudio fueron: remuneración, estructura y normas, condiciones físicas ambientales, participación, contenido del trabajo, relaciones humanas, crecimiento personal, medidas de seguridad, evaluación de desempeño, estabilidad laboral y calidad de la organización. Como variables independientes se consideraron: sexo, edad, estado civil, educación y años de experiencia.

Los resultados para cada uno de los indicadores de la variable satisfacción laboral fueron los siguientes:

- Remuneración: el 76.7% de los trabajadores se siente insatisfecho con el salario que recibe y sólo a un 23.3% le satisface.
- Estabilidad laboral: un 90% está satisfecho y un 10%, insatisfecho.
- Participación: el 70% se manifiesta insatisfecho con su participación en la organización y un 30%, satisfecho.
- Relaciones humanas: el 76.7% se siente satisfecho con las relaciones al interior de la organización y un 23.3%, insatisfecho.
- Crecimiento personal: el 73.3% está insatisfecho y el 26.7% se siente satisfecho.
- Contenido del trabajo: el 56.6% se manifiesta satisfecho con las tareas que realiza y un 43.4% se siente insatisfecho.
- Estructuras y normas: el 96.7% está satisfecho con las reglas de la organización y un 3.3%, insatisfecho.
- Condiciones fisico-ambientales: el 56.6% se declara insatisfecho con el ambiente de trabajo y el 43.3%, satisfecho.

- Seguridad: el 60% de los trabajadores se siente insatisfecho con las medidas de seguridad y el 40% se siente satisfecho.
- Evaluación del desempeño: el 46.7% está satisfecho y el 53.3%, insatisfecho.

Los investigadores concluyen que la organización no orienta sus recursos y acciones concretas a satisfacer las necesidades más importantes de los trabajadores, lo cual genera un nivel de insatisfacción laboral. (Alvaro. L y Laurence Ch, 1996).

## **CAPÍTULO 2**

### **METODOLOGÍA**

#### *Tipo de Investigación*

Este estudio es descriptivo-comparativo. Es descriptivo, porque busca especificar las propiedades importantes del grupo de profesores, urbanos y rurales de la comuna de Quillota, y medir diversos aspectos, dimensiones o componentes de dicho grupo. Se intenta describir cómo es y cómo se manifiesta el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Es comparativo, pues se compararán descriptivamente los resultados con relación a las variables personales y organizacionales.

#### *Diseño*

Es un diseño no experimental transeccional descriptivo. Es una investigación no experimental, porque se realizará sin la manipulación directa y deliberada del investigador sobre las variables independientes que se dan en la realidad. Es transeccional descriptivo, ya que las observaciones se harán en un momento único en el tiempo, midiendo variables de manera individual y analizando los resultados que éstas arrojen.

#### *Población*

Nuestra población de estudio está constituida por profesores de educación básica urbanos y rurales, de la comuna de Quillota pertenecientes al Departamento de Educación Municipal. El total del colectivo es 231, de los cuales 35 son rurales y 196 urbanos.

Para efecto de nuestro estudio, se trabajó con una muestra de tipo intencional, estratificada y no proporcional considerando que el procedimiento de selección dependió

de la presencia del docente en el momento de la sensibilización y medición. La muestra quedó constituida por un total de 130 docentes.

<b>VARIABLES INDEPENDIENTES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>NÚMERO TOTAL</b>	<b>%</b>
<i>Edad</i>	<i>20-44 años</i>	<i>41</i>	<i>31.5</i>
	<i>45-65 años</i>	<i>89</i>	<i>68.5</i>
<i>Sexo</i>	<i>Masculino</i>	<i>35</i>	<i>26.9</i>
	<i>Femenino</i>	<i>95</i>	<i>73.1</i>
<i>Estado civil</i>	<i>Soltero/a</i>	<i>23</i>	<i>17.7</i>
	<i>Casado/a</i>	<i>89</i>	<i>68.5</i>
	<i>Separado/a</i>	<i>15</i>	<i>11.5</i>
	<i>Viudo/a</i>	<i>3</i>	<i>2.3</i>
<i>Ubicación geográfica</i>	<i>Urbano</i>	<i>100</i>	<i>76.9</i>
	<i>Rural</i>	<i>30</i>	<i>23.1</i>
<i>Rol de género</i>	<i>Presencia de pareja con hijos</i>	<i>86</i>	<i>66.2</i>
	<i>Presencia de pareja sin hijos</i>	<i>4</i>	<i>3.1</i>
	<i>Ausencia de pareja con hijos</i>	<i>25</i>	<i>19.2</i>
	<i>Ausencia de pareja sin hijos</i>	<i>15</i>	<i>11.5</i>
<i>Número de personas con quien vive</i>	<i>Sólo</i>	<i>5</i>	<i>3.8</i>
	<i>Entre 2 a 3 personas</i>	<i>40</i>	<i>30.8</i>
	<i>Entre 4 a 6 personas</i>	<i>82</i>	<i>63.1</i>
	<i>7 o más personas</i>	<i>3</i>	<i>2.3</i>
<i>Sostén económico</i>	<i>El mismo</i>	<i>5</i>	<i>3.8</i>
	<i>La pareja</i>	<i>40</i>	<i>30.8</i>
	<i>Ambos</i>	<i>82</i>	<i>63.1</i>
	<i>Otra persona</i>	<i>3</i>	<i>2.3</i>
<i>Años de experiencia laboral</i>	<i>Hasta 10 años</i>	<i>15</i>	<i>11.5</i>
	<i>Entre 11 y 20 años</i>	<i>28</i>	<i>21.5</i>
	<i>Entre 21 y 30 años</i>	<i>63</i>	<i>48.5</i>
	<i>31 y más años</i>	<i>24</i>	<i>18.5</i>
<i>Licencias médicas</i>	<i>Con licencias</i>	<i>80</i>	<i>61.5</i>
	<i>Sin licencias</i>	<i>50</i>	<i>38.5</i>
<i>Tiempo libre</i>	<i>Baja actividad</i>	<i>48</i>	<i>36.9</i>
	<i>Mediana actividad</i>	<i>42</i>	<i>32.3</i>
	<i>Alta actividad</i>	<i>40</i>	<i>30.8</i>
<i>Situación contractual</i>	<i>Titular</i>	<i>107</i>	<i>82.3</i>
	<i>Contrata</i>	<i>23</i>	<i>17.7</i>

### *Sujetos*

Los criterios utilizados para la selección de los sujetos de la muestra fueron los siguientes:

1. Docentes hombres y mujeres.
2. Docentes que se desempeñan en zonas rurales y urbanas.
3. Docentes que se desempeñan desde los niveles de primer año básico a octavo básico.
4. Docentes que mantienen contrato laboral con la Corporación de Educación Municipal de Quillota.
5. Docentes que se encuentren presentes en el momento del proceso de sensibilización y que deseen participar en el estudio contestando la totalidad de los instrumentos de medición.

### *Sujetos no incorporados en la muestra:*

1. Docentes que se desempeñan en niveles prebásico (prekinder, educadoras de párvulos y educadoras diferenciales).
2. Personal administrativo y auxiliares de servicio.
3. Docentes que ocupen los cargos de Director y Subdirector.
4. Docentes que al momento de la sensibilización no están presentes.
5. Docentes que se desistan participar en una o ambas etapas de la medición.

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES PERSONALES			
VARIABLES	Def. conceptual	Def. operacional	Indicador
<i>Edad</i>	Periodo de tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo hasta su vida actual	Docentes cuyas edades fluctúen entre 20 y 65 años divididos en dos rangos: 20-44 y 45-65 años de edad.	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem de "edad".
<i>Sexo</i>	Condición orgánica que distingue al macho de la hembra en los seres humanos.	Docentes que pertenezcan a ambos sexos	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem de "sexo".
<i>Estado civil</i>	Condición jurídica que establece si una persona esta legalmente casado, soltero, separado o viudo	Docentes que se encuentren en estado civil casado, soltero, separado o viudo	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem "estado civil"
<i>Rol de genero</i>	Conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino	Docentes que cuenten con presencia o ausencia de hijos y con presencia o ausencia de pareja	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante los ítemes "presencia o ausencia de hijos" y "presencia o ausencia de pareja".
<i>Años de experiencia laboral</i>	Periodo de tiempo transcurrido desde que una persona se inserta en el ámbito laboral hasta su desempeño actual	Profesores que actualmente estén ejerciendo su labor docente en educación general básica y que cuenten con un máximo de 30 años de servicio	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem años de experiencia
<i>Números de personas con que se vive</i>	Proporción de personas que viven juntas estableciendo lazos existentes entre los miembros	Docente que vive sólo o con más de dos personas en su lugar de residencia	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem "Con quién vive"
<i>Principal sostén económico</i>	Persona que presta el mayor apoyo material en forma directa entre los miembros de su hogar	Docente cuya condición económica le permite prestar el mayor o menor apoyo material, que puede ser otorgado: por él, su pareja, ambos u otra persona.	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem "Principal sostén económico"

<i>Licencia médica</i>	Autorización clínica para que un trabajador se ausente por un periodo determinado de tiempo ante una afección orgánica o psíquica	Docente cuya condición clínica los obliga a presentar licencias	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem "Con o sin licencias medicas"
<i>Tiempo libre</i>	Período de tiempo utilizado en la realización de actividades gratificantes fuera del ámbito de trabajo.	Docentes que ocupan su tiempo libre para realizar actividades culturales, deportivas y recreativas con una baja, mediana y alta frecuencia.	Respuesta motora dada por el sujeto ante los ítems de "tiempo libre"

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES ORGANIZACIONALES			
Variables	Def. conceptual	Def. operacional	Indicador
<i>Situación contractual</i>	Acuerdo entre el empleador y el trabajador por el cual se obligan recíprocamente: el trabajador a prestar servicios personales y el empleador a pagar por ellos una determinada remuneración.	Docentes que se encuentren bajo condición de titulares o a contrata.	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem situación contractual.
<i>Ubicación geográfica</i>	Lugar físico donde se ubica el establecimiento educacional en que se desempeña el docente.	Profesores que ejerzan su labor en sectores urbanos o rurales de la comuna de Quillota.	Respuesta motora escrita dada por el sujeto ante el ítem ubicación geográfica.

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LAS VARIABLES DEPENDIENTES		
Variables	Def. conceptual	Def. operacional
Bienestar Psicológico	Balanza entre emociones positivas y negativas: la afectividad positiva se manifiesta por los buenos sentimientos hacia uno mismo y hacia el mundo que lo rodea y un mayor número de contactos sociales. La afectividad negativa se relaciona con problemas como la depresión que se asocia a un mayor número de conflictos interpersonales y de salud en general.	Categoría de bienestar psicológico en el que se ubica la persona según la puntuación obtenida al responder el GHQ (General Health Questionari, de Golberg; el IDB (Inventario de depresión) de Beck; la escala de autoestima de Rosemberg, y el ítem de satisfacción con la vida actual de Warr (1978).
Satisfacción laboral	Actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, la que se puede referir al trabajo en general o hacia facetas del mismo.	Categoría de satisfacción laboral en la cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida al responder la Escala de Satisfacción Laboral Docente (ESALDOC).

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LOS INDICADORES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO		
Dimensiones	Def. conceptual	Def. operacional
<i>Salud mental</i>	Conjunto de síntomas que pueden afectar el área afectiva, cognitiva y comportamental la emergencia de setos síntomas estaría dado por un deterioro en el proceso de interacción entre el individuo y el ambiente.	Categoría de bienestar psicológico en el cual se ubica a los sujetos según las puntuaciones obtenidas al responder el General Health Questionari (GHQ-12)de Golberg.
<i>Depresión</i>	Desorden del estado de ánimo caracterizado por presentar síntomas como: pérdida de interés en las actividades que provocaban placer, sentimientos de tristeza, desesperanza y minusvalía, deterioro de la autoimagen, dificultades para concentrarse y tomar decisiones, etc.	Categoría de bienestar psicológico en el cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida al responder el inventario de depresión de Beck, clasificando el nivel de depresión en depresión leve, moderada o severa.
<i>Autoestima</i>	Nivel de discrepancia que percibe un sujeto al comparar su yo ideal (como le gustaría ser) con su yo real (como es en realidad).	Categoría de bienestar psicológico en el cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida al responder la Escala de Autoestima de Rosemberg adaptada por Bachman y O'Malley.
<i>Satisfacción con la vida actual</i>	Grado de conformidad de la persona con su vida presente asociado a la posibilidad de establecer adecuadas relaciones sociales, seguridad material e informacional con la familia, los amigos, compañeros, etc.	Categoría de bienestar psicológico en el cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida al responder el ítem de satisfacción con la vida actual de Warr (1978).

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LOS FACTORES HIGIÉNICOS Y MOTIVACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
Factores higiénicos indicadores de insatisfacción	Def. conceptual	Def. operacional
<i>Salario</i>	Es el medio otorgado para la realización de una tarea determinada y a través del cual se pueden obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.	Conjunto de prestaciones monetarias que otorga la organización en la que un trabajador se desempeña en relación con: sueldo líquido, sistema de reajuste, oportunidades en el pago del sueldo.
<i>Relaciones humanas</i>	Conjunto de interacciones sociales entre los miembros de una organización.	Relaciones interpersonales al interior de un trabajo referidas a: el trato con los compañeros, superiores y subordinados, respeto hacia la persona y actividad que realiza.
<i>Condiciones de trabajo</i>	Condiciones físicas y ambientales que ofrece la organización para el buen desempeño del trabajo.	Medio ambiente que rodea la situación de trabajo y que incluye el servicio higiénico, nivel de ruido, iluminación, calefacción, mobiliarios y materiales en general.
<i>Seguridad</i>	Confianza y tranquilidad respecto a la permanencia en el trabajo.	Elemento que la organización aplica para que el trabajador se desempeñe adecuadamente y que incluye: estabilidad en el puesto, contrato indefinido, buenas prestaciones del empleador y adecuados planes de jubilación.
<i>Supervisión</i>	Apoyo que brinda la organización al trabajador para su adecuado desempeño en sus tareas profesionales.	Ayuda recibida por los trabajadores en torno a la claridad de las funciones que desempeñan, de las tareas a seguir y de las actividades administrativas a realizar.
<i>Estatus</i>	Posición o rango socialmente definido dado por otros a grupos o a miembros de éstos.	Posición que ha adquirido el trabajador a través de sus años de experiencia que le permite obtener el respeto y la admiración por parte de la organización y de la sociedad en general.
<i>Políticas y administración de la organización</i>	Red de relaciones formales entre la organización y los trabajadores que ayuda a la regulación y dirección del comportamiento de éstos.	Procedimiento que usa la organización para establecer regla como las de asistencia, plan de vacaciones, métodos de evaluación y desempeño de los trabajadores.

Factores motivadores Indicadores de satisfacción	Def. conceptual	Def. operacional
<i>El trabajo en sí mismo</i>	Valor o importancia que confiere una persona al trabajo que realiza.	Grado en que las actividades realizadas tienen un impacto significativo en torno a las tareas en sí, contribución profesional y aporte al crecimiento personal y de la organización.
<i>Reconocimiento</i>	Distinción que otorgan compañeros, supervisores, subordinados o público en general a una persona por la realización de un trabajo.	Deferencia recibida por el trabajador de parte del ambiente laboral. Por ejemplo, afecto de sus colegas, alumnos, apoderados, superiores, etc.
<i>Crecimiento</i>	Proceso de desarrollo personal del trabajador por el hecho de pertenecer a una determinada organización.	Proceso de desarrollo personal vivenciado a través de cursos de capacitación y perfeccionamiento tales como: talleres, actividades extracurriculares, conferencias, etc.
<i>Responsabilidad</i>	Condición de independencia o libertad que el trabajador experimenta en la realización de su trabajo.	Posibilidad que tiene un trabajador para hacerse cargo de actividades que requieren ser planificadas, diseñadas e implementadas.

### *Técnicas de Recopilación de Datos*

Para evaluar el bienestar psicológico se utiliza una serie de instrumentos de medición, los que, en su totalidad, dan cuenta de dicho constructo.

Como indicador de salud mental se utiliza el Cuestionario General de Salud de Golberg (GHQ), para sintomatología depresiva, el Inventario de Depresión de Beck (IDB). La autoestima se medirá con la Escala de Autoestima de Rosenberg y la satisfacción con la vida actual, con un ítem del Cuestionario de Satisfacción con la Vida Actual ocupado en estudios ocupacionales por Warr (1978) y Hepworth (1980).

Para evaluar el constructo de satisfacción laboral se utiliza una Escala de Satisfacción Laboral en Docentes (ESALDOC, Dapelo, Inostroza y Sepúlveda, 1999) creado para esta investigación.

Además, se utilizará una encuesta para recabar los datos sociodemográficos de la población en estudio, los que se usarán para fines del estudio.

La técnica empleada es del tipo encuesta. Se aplicará un set de 3 pruebas psicológicas y una de satisfacción laboral. Todas previamente estandarizadas.

### *General Health Questionnaire*

El GHQ es una medida de autoinforme elaborada por Goldberg (1972, 1978) para detectar la probabilidad de trastornos psiquiátricos no psicóticos. Este instrumento no clasifica a las personas como enfermas, ya que el contenido de los ítemes hace referencia a conductas, emociones o pensamientos que se pueden encontrar en personas "sanas", considerando dimensiones tales como felicidad, satisfacción actual, afecto positivo, experiencia de satisfacción, afecto negativo, experiencia de tensión, autoestima negativa, ansiedad y estado de ánimo deprimido. (Novakovich y Salinas, 1999).

En un principio el GHQ estaba compuesto por 60 ítemes, los que han sido reducidos en las nuevas versiones dejando aquéllos con un mejor funcionamiento. De esta manera existen versiones de 30, 28, 20 y 12 ítemes, siendo esta última la escala de bienestar psicológico que más se utiliza en estudios laborales debido al reducido tiempo ocupado en su aplicación.

Las correlaciones entre todas las versiones del GHQ son altas. Banks (1983) obtiene correlaciones entre el GHQ-12 y GHQ-30 que varían dependiendo del método de puntuación, entre 0.91 y 0.97. Las correlaciones entre GHQ-28 y las dos versiones antes señaladas varían de 0.82 a 0.94.

En esta prueba se le pide al sujeto que exprese cómo se ha sentido en las últimas semanas, comparando sus sentimientos actuales con los que habitualmente ha tenido en

los últimos años. El cuestionario consta de 12 ítems con respuesta tipo Liket con 4 puntos de anclaje. Para los ítems positivos: 1.- mejor que habitualmente; 2.- más o menos como siempre; 3.- menos que habitualmente; 4.- mucho menos que habitualmente. Para los ítems negativos: 1.- en absoluto; 2.- no más que lo habitual; 3.- algo más que habitualmente; 4.- mucho más que habitualmente. (Rodríguez, 1991/93, citado por Novakovich y Salinas, 1999).

Las puntuaciones más altas señalan una mayor probabilidad de padecer una enfermedad psiquiátrica y, por tanto, un menor bienestar psicológico.

#### ***Depresión: “Inventario de Depresión de Beck”***

Es un inventario compuesto por 21 ítems, cada uno representativo de una categoría de síntomas y actitudes. Cada categoría describe una manifestación conductual, actitudinal, emocional o biológica específica del cuadro y contiene una serie graduada de 4 afirmaciones de autoevaluación.

Las categorías de síntomas y actitudes enumeradas de acuerdo al ítem que corresponde en el instrumento, son las siguientes: estado anímico, indecisión, pesimismo, sentimientos de fracaso, pérdida de satisfacción, sentimiento de culpa, sentimiento de castigo, odio a sí mismo, autoacusaciones, impulsos suicidas, periodos de llanto, irritabilidad, aislamiento social, imagen corporal, inhibición laboral, trastornos del sueño, fatigabilidad, pérdida de apetito, pérdida de peso, preocupaciones somáticas y pérdida de la libido.

Las afirmaciones de cada ítem son categorizadas para reflejar el grado de severidad del síntoma, desde su ausencia a su máxima expresión, para lo cual fueron graduadas de 0 a 3 puntos. En el apéndice, a) = 0 puntos, b) = 1 punto, c) = 2 puntos y

d)= 3 puntos. La puntuación total fluctúa entre 0 y 63. A mayor puntaje, mayor sintomatología depresiva.

Beck y el Centro de Terapia Cognitiva han dispuesto los siguientes puntos de corte para los puntales obtenidos en el IDB: 0-9 = depresión mínima o ausente; 10-18 = depresión leve; 19-29 = depresión moderada; 30-63 = depresión severa. Los puntales promedios del IDB para las clasificaciones de mínima, leve, moderada y severa, de acuerdo a Beck (1976), son: 10.9 (DS=8.1); 18.7 (DS=10.2); 25.4 (DS=9.6) y 30.0(DS=10.4), respectivamente.

### *Escala de Autoestima de Rosenberg*

Este instrumento, creado por Rosenberg en 1965, se ha utilizado en varios estudios como medida de autoestima total (Feather, 1982; Feather y Bond, 1983; Feather y Barber, 1983). La escala está compuesta de diez ítemes, de los cuales seis están expresados en forma positiva y cuatro en forma negativa con cinco puntos de anclaje. La consistencia interna es alta. Feather y Barber (1983) encuentran un coeficiente alfa de 0.83 para una muestra de 116 desempleadas. (Rodríguez , 1991/93, citado por Novakovich y Salinas 1999).

Algunas investigaciones separan las puntuaciones en dos: los ítemes positivos y los negativos. Estos componentes de la autoestima, señalan el grado de acuerdo o desacuerdo con evaluaciones positivas y negativas acerca de sí mismos. Tanto la autoestima positiva como la negativa han sido medidas mediante ítemes derivados de la investigación de Backman y O' Malley (1977) y Rosenberg (1965). La correlación entre ambas es sólo de .25. (Rodríguez, 1991/93; Alvaro, 1992, citado por Novakovich y Salinas, 1999).

En esta investigación se utilizará la Escala de Autoestima de Rosenberg (1965), adaptada por Bachman y O'Malley (1977) y que mide dos factores: autoestima positiva y autoestima negativa. Está compuesto de 8 ítems, tipo Likert y se puntúa de 5 a 1 para los ítems de la subescala de autoestima positiva y de 1 a 5 para los ítems de la subescala de autoestima negativa. A más alta puntuación obtenida por el sujeto, mayor es su autoestima positiva y menor su autoestima negativa.

La consistencia interna obtenida para este test, en un estudio de Alvaro 1992, fue de 70 para la subescala de autoestima positiva y de 74 para la subescalas de autoestima negativa. Warr y Jackson, en 1983, para estas subescalas obtienen, respectivamente, coeficientes de consistencia interna entre 63 y 71 y entre 52 y 61. (Novakovich y Salinas, 1999).

#### *Ítem de Satisfacción con la Vida Actual*

Este ítem corresponde a un cuestionario sobre satisfacción con la vida presente utilizado en estudios ocupacionales por Warr (1978) y Hepworth (1980).

Para esta investigación se utilizó una escala de 1 a 5 describiendo cada punto de la siguiente manera: 1- muy satisfecho, 2- satisfecho, 3- ni satisfecho ni insatisfecho, 4- insatisfecho, 5- muy insatisfecho.

Este ítem se ha utilizado en estudios que analizan la relación entre empleo, desempleo y deterioro psicológico, como el estudio de Alvaro (1992), el de Harding, Phillips y Fogarty (1986) y el de Milles (1983). (Novakovich y Salinas, 1999).

### *Cuestionario*

Se elaboró un cuestionario de información general de interés para los investigadores por el nivel de incidencia que puede reflejar en determinados trastornos psicológicos y en distintos grupos de la población. Entre éstos se encuentran: edad, sexo, estado civil, ubicación geográfica, si vive con pareja, con o sin hijos, años de experiencia laboral, principal sostén económico, licencias médicas, actividades que realiza en su tiempo libre y situación contractual. Finalmente, se incorpora el ítem de satisfacción con la vida actual (Warr, 1984).

#### *Construcción Escala de Satisfacción Laboral Docente*

##### *1. Descripción del Instrumento*

Éste es un instrumento diseñado para medir satisfacción laboral en docentes (Dapelo, Inostroza y Sepúlveda, 1999). Se toma como referencia teórica el enfoque bifactorial de Herzberg.

Este cuestionario se compone de un total de 61 ítems tipo Likert, describiendo cada punto de la siguiente manera: 4- Siempre, 3- Generalmente 2- A veces, 1- Rara vez, 0- Nunca. Para los factores motivadores, a mayor puntaje, se manifiesta satisfacción y, a menor, indiferencia. En cambio, para los factores higiénicos, a mayor puntaje, se produce indiferencia y, a menor, insatisfacción laboral.

*Tabla: Factores higiénicos y motivadores de la satisfacción laboral*

<b>Factores higiénicos</b>	<b>Concepto</b>	<b>Ítems</b>
Salario	Es el medio otorgado para la realización de una tarea determinada y a través del cual se pueden obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.	1, 11,20,28,37,49,56,58
Relaciones humanas	Conjunto de interacciones sociales entre los miembros de una organización.	2, 12,21,29,38,50
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas y ambientales que ofrece la organización para el buen desempeño del trabajo.	3, 13,22,30,39,44,51
Seguridad	Confianza y tranquilidad respecto a la permanencia en el trabajo.	4, 14
Supervisión	Apoyo que brinda la organización al trabajador para su adecuado desempeño en sus tareas profesionales.	5, 15,23,31,40,45,52
Estatus	Posición o rango socialmente definido dado por otros a grupos o a miembros de éstos.	16,24,32
Políticas y administración organizacional	Red de relaciones formales entre la organización y los trabajadores que ayuda a la regulación y dirección del comportamiento de éstos.	6, 17,25,33
<b>Factores motivadores</b>	<b>Concepto</b>	<b>Ítems</b>
Trabajo en sí mismo	Valor o importancia que confiere una persona al trabajo que realiza.	7,34,41,46,53,57,59
Reconocimiento	Distinción que otorgan compañeros, supervisores, subordinados o público en general a una persona por la realización de un trabajo.	8, 18,42,47,54,61
Crecimiento	Proceso de desarrollo personal del trabajador por el hecho de pertenecer a una determinada organización.	9,26,35,48,55
Responsabilidad	Condición de independencia o libertad que el trabajador experimenta en la realización de su trabajo.	10, 19,27,36,43,60

### Tabulación

- Puntaje máximo por respuesta: cuatro puntos
- Puntaje mínimo por respuesta: cero puntos
- Puntaje máximo factores higiénicos: ciento cuarenta y ocho puntos.
- Puntaje máximo factores motivadores: noventa y seis puntos

### ***2. Procedimiento Construcción de Instrumento***

- a) Análisis teoría de Herzberg
- b) Elaboración inicial de ítems del cuestionario 87 (Ver Anexo 1)
- c) Elaboración inicial de ítems por factor: higiénico 55; motivadores 32

### ***3. Juicio de Expertos***

Se les proporcionó el instrumento en su forma inicial a un grupo de expertos para otorgarle validez de contenido.

Expertos:

- Psicólogo organizacional
- Psicólogo especialista en metodología de la investigación
- Psicóloga social
- Psicólogo clínico
- Especialista en evaluación educacional

### ***4. Criterio de Aprobación de Ítems***

Se estableció un criterio de aprobación de un 80%; es decir, de los cinco expertos, cuatro debían coincidir en que la pregunta medía la dimensión que decía medir.

Expertos Ítemes	1	2	3	4	5	Decisión
1	si	si	No	si	si	mide
2	no	si	No	si	no	no mide
3	si	si	Si	si	si	mide
4	si	si	No	si	si	mide
5	no	si	Si	si	si	mide
6	si	si	Si	si	si	mide
7	si	si	Si	si	si	mide
8	si	si	No	si	si	mide
9	no	si	Si	no	si	no mide
10	no	no	Si	si	no	no mide
11	si	si	Si	si	si	mide
12	si	si	No	si	si	mide
13	si	si	Si	si	no	mide
14	si	si	Si	si	si	mide
15	si	si	Si	si	si	mide
16	si	si	No	si	si	mide
17	no	si	No	si	no	no mide
18	si	si	No	si	si	mide
19	si	si	Si	si	si	mide
20	si	si	Si	si	si	mide
21	no	no	Si	si	no	no mide
22	si	si	No	si	si	mide
23	si	si	Si	si	si	mide
24	si	si	Si	si	si	mide
25	si	si	Si	si	si	mide
26	si	si	Si	si	si	mide
27	si	si	Si	si	si	mide
28	si	si	Si	si	si	mide
29	si	si	Si	si	no	mide
30	si	si	Si	si	si	mide
31	no	si	Si	si	no	no mide
32	no	si	No	si	si	no mide
33	si	si	No	si	no	no mide
34	no	si	Si	si	si	mide
35	si	si	Si	si	si	mide
36	no	si	Si	si	si	mide
37	no	si	Si	si	si	mide
38	si	si	Si	si	si	mide
39	si	si	Si	si	si	mide
40	no	si	Si	si	si	mide
41	si	si	Si	si	si	mide
42	si	si	Si	si	no	mide
43	si	si	Si	no	si	mide

44	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
45	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
46	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
47	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
48	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
49	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
50	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>No</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
51	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
52	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
53	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
54	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
55	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>no mide</i>
56	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
57	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
58	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
59	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>No</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
60	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
61	<i>no</i>	<i>no</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>no mide</i>
62	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>mide</i>
63	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
64	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
65	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
66	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
67	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
68	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
69	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
70	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
71	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
72	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
73	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
74	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
75	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
76	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
77	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
78	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
79	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>no mide</i>
80	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
81	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
82	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
83	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
84	<i>no</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
85	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>mide</i>
86	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>
87	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>mide</i>

### 5. Comentario de los Expertos

Experto	Comentario
Psicóloga social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugiere que las preguntas seleccionadas sean revisadas por un lingüista para mejorar su redacción y se expresen en términos más conductuales para asegurar una mayor objetividad</li> <li>- Sugiere iniciar las preguntas con la utilización de la forma verbal "esta"</li> </ul>
Psicólogo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Señala que la pregunta 52 hace referencia más a relaciones humanas y la 53 más a supervisión que a políticas organizacionales.</li> <li>- Sugiere eliminar la palabra completamente de la pregunta 63</li> <li>- Señala que la pregunta 74 hace referencia más a la dimensión reconocimiento y la 81 a estatus.</li> </ul>
Psicólogo clínico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Señala que la pregunta 43 requiere mayor análisis, ya que el factor vocacional podría influir en la percepción del rol de profesor.</li> <li>- Indica que en líneas generales todas las preguntas contempladas en la dimensión responsabilidad hacen referencia a esta, pero que sólo la 86 apunta directamente a esta dimensión.</li> </ul>
Psicóloga especialista en metodología de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indica que la pregunta 10 hace más referencia a la dimensión seguridad que salario.</li> </ul>
Especialista en evaluación educacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugiere que algunos ítems deben estar más orientados a la labor del docente que a las estructuras organizacionales.</li> </ul>

Preguntas eliminadas: 2, 9, 10, 17, 21, 31, 32, 33, 44, 48, 50, 55, 58, 61 y 79.

Por lo tanto, quedaron un total de 72 ítems, los que se aplicaron a una muestra piloto proporcional estratificada de 80 docentes, para estimar su nivel de discriminación, utilizando para esto, el "t" de student.

Antecedentes Obtenidos Análisis Discriminante

<b>Población</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Área de trabajo</b>		
<b>Rural</b>	35	15
<b>Urbana</b>	196	85
<b>Total</b>	231	100

<b>Población</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
<b>Área de trabajo</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
<b>Docente rurales</b>	11	5	24	13
<b>Docente urbano</b>	29	10	167	72
<b>Totales</b>	40	15	191	85

Muestra piloto para primera versión ESALDOC

<b>Población</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Área de trabajo</b>		
<b>Docentes rurales</b>	12	15
<b>Docentes urbanos</b>	68	85
<b>Total</b>	80	100

<b>Población</b>	<b>Número de</b>	<b>%</b>	<b>Número de</b>	<b>%</b>
<b>Área de trabajo</b>	<b>Hombres</b>		<b>mujeres</b>	
<b>Rurales</b>	4	5	8	10
<b>Urbanos</b>	10	13	58	72
<b>Totales</b>	14	18	66	82

### 6. Análisis Discriminante por Ítems ("t" de Student)

Para dicho procedimiento se estimó como nivel confiable de discriminación el 0.01%, por lo cual, aquellas preguntas que no discriminen a este nivel se eliminan.

Ítems	"t" de Student	Nivel de discriminación 0.01%	Discrimina
1	4.19	2.423	Sí
2	5.17	2.423	Sí
3	5.48	2.423	Sí
4	4.64	2.423	Sí
5	6.66	2.423	Sí
6	2	2.423	No
7	7.39	2.423	Sí
8	3.47	2.423	sí
9	4.04	2.423	sí
10	6.08	2.423	sí
11	6	2.423	sí
12	3.6	2.423	sí
13	4.4	2.423	sí
14	5.6	2.423	sí
15	6.9	2.423	sí
16	7.4	2.423	sí
17	4.5	2.423	sí
18	5.76	2.423	sí
19	1.9	2.423	no
20	4.24	2.423	sí
21	0.73	2.423	no
22	4.16	2.423	sí
23	5.76	2.423	sí
24	3.2	2.423	sí
25	4.54	2.423	sí
26	5.6	2.423	sí
27	5.42	2.423	sí
28	6.15	2.423	sí
29	2.7	2.423	Discrimina levemente
30	4.54	2.423	sí
31	3.1	2.423	sí
32	5	2.423	sí
33	5.45	2.423	sí
34	3.02	2.423	sí
35	2.1	2.423	no

36	4.24	2.423	sí
37	4.5	2.423	sí
38	6.07	2.423	sí
39	4.55	2.423	sí
40	2.2	2.423	no
41	4.2	2.423	sí
42	4.81	2.423	sí
43	2.81	2.423	sí
44	6.3	2.423	sí
45	5.4	2.423	sí
46	1.3	2.423	no
47	4.8	2.423	sí
48	1.6	2.423	no
49	2.5	2.423	Discrimina levemente
50	4.4	2.423	sí
51	0.31	2.423	no
52	6.07	2.423	sí
53	-	-	-
54	0.96	2.423	no
55	3.2	2.423	sí
56	3.1	2.423	sí
57	3.3	2.423	sí
58	3.9	2.423	sí
59	4.8	2.423	sí
60	3.8	2.423	sí
61	7.4	2.423	sí
62	2.8	2.423	sí
63	5.3	2.423	sí
64	3.3	2.423	sí
65	6.4	2.423	sí
66	2.8	2.423	sí
67	2.5	2.423	Discrimina levemente
68	2.6	2.423	sí
69	4.6	2.423	sí
70	4.4	2.423	sí
71	5.5	2.423	sí
72	4.4	2.423	sí

## Comentarios

1. Se eliminan 9 preguntas, porque su nivel de discriminación no superaba al 0.01%.
2. Se elimina la pregunta 53, porque hacía referencia a una doble negación, lo que dificultaba la discriminación en torno a la alternativa que debían marcar los docentes.
3. Se elimina la pregunta 29 por el alto nivel de omisión. Indicándose, además, por parte de los docentes, que en educación no se realizan ascensos desde 1973.
4. Por último, se eliminan 11 preguntas (6, 19, 21, 29, 35, 40, 46, 48, 51, 53 y 54) quedando conformado la escala de satisfacción laboral docente por 61 ítems. (Ver Anexo 2 y 3).

### *Análisis Discriminante de los Instrumentos para la Muestra en Estudio*

#### *Cálculo del Error Muestral*

Considerando que los instrumentos aplicados a esta muestra no poseen una estandarización adecuada, se ha procedido a calcular el error muestral, el Alfa de Cronbach y la correlación ítems test.

Para la validación de los instrumentos en estudio, se debe determinar el error que pudieran contener las respuestas de cada Test.

En base a la variabilidad en las respuestas de las preguntas, se selecciona la mayor varianza en el Test. Esta se obtiene cuando el porcentaje de respuesta de los Test se encuentra más cercano al 50%. Por tanto, con un nivel de confianza del 95%, el error de estimación para cada Test está dado por:

#### **BECK**

#### **NIVEL DE DEPRESIÓN**

Valor máximo de p = 63%

$$E.E. = \frac{1.96 * (0.63 * 0.37)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.083$$

$$130^{1/2}$$

**GHQ****SALUD MENTAL**

$$\text{Valor máximo de } p = 63\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.63 * 0.37)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.083$$

**ROSEMBERG****AUTOESTIMA**

$$\text{Valor máximo de } p = 54\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.54 * 0.46)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.0857$$

**SATISFACCIÓN LABORAL FACTORES HIGIENICO**

$$\text{Valor máximo de } p = 52\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.52 * 0.48)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.0859$$

**SATISFACCIÓN LABORAL FACTORES MOTIVADORES**

$$\text{Valor máximo de } p = 51\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.51 * 0.49)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.0859$$

**SATISFACCIÓN CON LA VIDA ACTUAL**

$$\text{Valor máximo de } p = 60\% \quad \text{E.E.} = \frac{1.96 * (0.60 * 0.40)^{1/2}}{130^{1/2}} = 0.0842$$

Para el Test de Beck se determinó con un 95% de confianza que el error de estimación es del 8.3%, lo que significa que este Test es confiable en un 91.7%. El Test GHQ lo es en un 91.7%; el de Rosember, en un 91.43%; el de Satisfacción Laboral factores Higiénico, en un 91.41%; el de Satisfacción Laboral factores Motivadores, en un 91.41%, y el de la satisfacción con la Vida Actual, en un 91.58%.

Por otra parte, se calculó el índice de confiabilidad (Alfa de Cronbach) para cada uno de los Test.

TEST	ALFA - CRONBACH	RESULTADO
BECK	82.56%	MUY BUENO
GHQ	89.76%	MUY BUENO
ROSEMBERG	70.55%	BUENO
SATISFACCION LABORAL FACTORES HIGIENICO	94.91%	MUY BUENO
SATISFACCION LABORAL FACTORES MOTIVADORES	90.68%	MUY BUENO

### *Análisis de Correlación de los Ítemes Test*

Para el estudio de la relación entre las preguntas contenidas en cada test, se efectuó un análisis de correlación de Spearman por tratarse de variables cualitativas. Este análisis considera una probabilidad de error del 5% comparando el valor del estadístico de pruebas T-Student con el valor de la tabla de la de la distribución normal  $Z_{0,975} = 2,0$ .

La matriz de correlaciones del Test de Beck muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 21 preguntas es de 0,1839 con una desviación estándar de 0,1316; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio, ya que la máxima correlación se registró en 0,5749.

La matriz de correlaciones del Test de GHQ muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 12 preguntas es de 0,422 con una desviación estándar de 0,1580; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio. La mayor correlación se dio en 0.733.

La matriz de correlaciones del Test de Rosemberg muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 8 preguntas es de 0,2305 con una desviación estándar de 0,1744; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio. La mayor correlación se dio en 0.7402.

La matriz de correlaciones del Test de satisfacción laboral factores higiénico muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 37 preguntas es de 0,3351 con una desviación estándar de 0,1614; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio. La mayor correlación se dio en 0.8549.

La matriz de correlaciones del Test de satisfacción laboral factores motivadores muestra que, en promedio, las correlaciones entre las 24 preguntas es de 0,2884 con una desviación estándar de 0,1203; es decir, la relación entre las preguntas es baja en promedio. La mayor correlación se dio en 0.7031.

### *Análisis de Correlación entre las Variables Dependientes*

#### MATRIZ DE CORRELACIONES

	<i>Autoestima</i>	<i>Beck</i>	<i>Salud mental</i>	<i>Higiénico</i>	<i>motivadores</i>	<i>vida actual</i>
Autoestima	1					
Beck	-0,45770141	1				
salud mental	0,35341623	-0,6865257	1			
Higienico	0,10515759	-0,25882757	0,29617043	1		
Motivadores	0,22682113	-0,23416888	0,35299868	<b>0,81456308</b>	1	
vida actual	0,04639195	-0,11190652	0,17734972	0,17232003	0,16658007	1

En esta matriz se puede observar varias correlaciones entre las variables dependientes, es así como se puede señalar que:

- Existe una relación inversamente proporcional entre las variables dependientes autoestima y depresión; o sea, a medida que aumenta la sintomatología depresiva disminuye el nivel de autoestima. Esto concuerda con el planteamiento de varios autores, entre éstos Bandura, Seligman y Páez, quienes, a partir de sus investigaciones y modelos acerca de la génesis de la depresión, señalan que un individuo con depresión presenta una baja autoestima.

- Se observa también una relación inversamente proporcional entre las variables de salud mental y depresión al parecer la presencia de sintomatología depresiva aumenta la probabilidad de presentar un trastorno psíquico.
- Por otro lado, se observa una relación levemente directa entre los factores de satisfacción laboral y las otras variables. Desde aquí, se podría inferir que en la medida que las condiciones laborales tanto del ambiente como del trabajo estén presentes, es menor la probabilidad de presentar malestar psicológico.
- Por último, se puede observar que la máxima correlación es de 0.81 y ésta se da entre las variables satisfacción laboral factores higiénicos con las variables de satisfacción laboral factores motivadores; es decir, tal como lo plantea Herzberg las puntuaciones alta en el primero indicaría insatisfacción y, en la segunda, satisfacción.

#### *Plan de Trabajo Organización General de la Investigación*

- 1- **Primera etapa:** Etapa de elaboración, y desarrollo del proyecto de investigación, selección, adaptación y elaboración de los instrumentos de medición.
- 2- **Segunda etapa:** Etapa de aprobación de la investigación por parte de las autoridades del departamento municipal de educación de la comuna de Quillota (DEM).
- 3- **Tercera etapa:** Etapa de selección de la muestra, sensibilización, aplicación de los instrumentos de medición.
- 4- **Cuarta etapa:** Etapa tabulación y procesamiento de los datos obtenidos, análisis estadístico de los resultados, elaboración del informe final y exposición de las conclusiones de la investigación.

### *Procedimiento*

Para llevar a cabo el estudio se contemplaron los siguientes elementos dentro del proceso de investigación:

#### a) Autorización

Se requirió la autorización del Departamento de Educación Municipal de la ciudad de Quillota, a la cual pertenecen los sujetos del estudio. Además, se procedió a sensibilizar a los docentes señalándoles las características del estudio, los fines científicos, el anonimato de la información y la participación voluntaria en éste.

#### b) Tiempo

El estudio en su totalidad se prolongó por un período de tiempo de un año y tres meses.

#### c) Proceso

Una vez obtenida la autorización, se procedió a confeccionar un listado de todos los docentes de enseñanza básica, asignándoles un código para efectos de llevar a cabo una adecuada metodología de trabajo. Finalizada la etapa de medición, dichos códigos fueron eliminados delante del docente con el propósito de asegurarle su anonimato.

La aplicación se realizó en forma grupal, en horarios de mañana y tarde, con la presencia de uno de los investigadores y el coordinador de RR.HH. del Departamento de Educación para aclarar dudas y objetivos del estudio.

Las mediciones se realizaron en dos etapas, debido a que la cantidad de instrumentos requería un largo período de tiempo para su contestación.

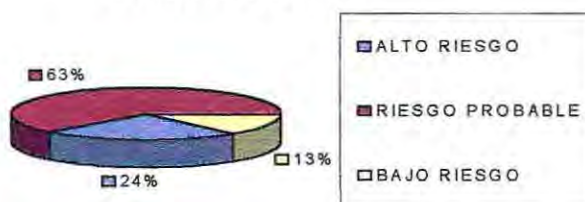
## CAPÍTULO 3

### RESULTADOS

#### *Objetivo Uno*

Caracterizar el nivel de salud mental de los docentes mediante la aplicación del Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ) considerando algunas variables personales como la edad, sexo, estado civil, situación de género, número de personas por hogar, principal sostenedor económico, años de experiencia laboral, licencias médicas y tiempo libre y algunas variables organizacionales como la situación contractual y la ubicación geográfica del establecimiento.

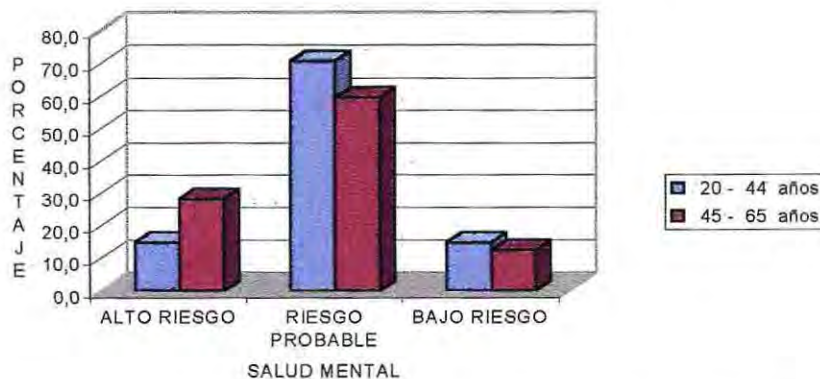
**SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA**



S. MENTAL	n°	%
ALTO RIESGO	31	23,8
RIESGO PROBABLE	82	63,1
BAJO RIESGO	17	13,1
TOTAL	130	100,0

En relación, a la salud mental de la totalidad de los docentes de la muestra, los datos indican que el mayor porcentaje de profesores en riesgo de presentar un trastorno psíquico se concentra en el nivel de riesgo probable. Por otro lado, un 23.8% se concentra en el nivel de alto riesgo, siendo tan sólo un 13.1% el que presenta bajo riesgo de un trastorno psíquico.

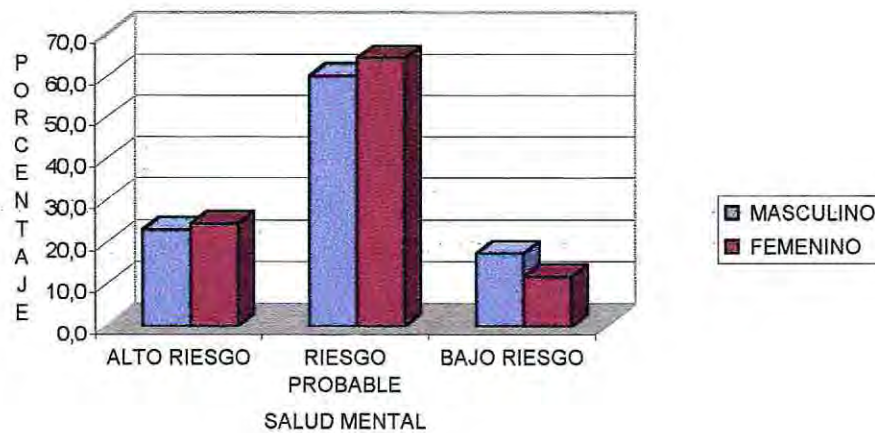
### SALUD MENTAL SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. MENTAL	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	6	14,6	25	28,1
RIESGO PROBABLE	29	70,7	53	59,6
BAJO RIESGO	6	14,6	11	12,4
TOTAL	41	100,0	89	100,0

En ambos grupos de edad el mayor porcentaje de docentes se concentra en la segunda categoría de riesgo. En el caso de los docentes entre 20 y 44 años de edad, la distribución porcentual entre los niveles de alto y bajo riesgo es igual. En cambio, en los docentes cuyas edades fluctúan entre 45 y 65 años, la categoría alto riesgo es la segunda en representatividad, viéndose ésta más expuesta a manifestar un trastorno psíquico.

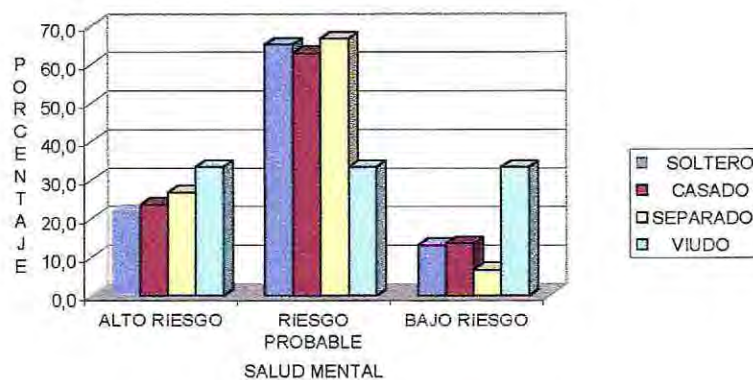
### SALUD MENTAL SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. MENTAL	MASCULINO		FEMENINO	
	Nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	8	22,9	23	24,2
RIESGO PROBABLE	21	60,0	61	64,2
BAJO RIESGO	6	17,1	11	11,6
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Se puede observar que las docentes mujeres en comparación con los varones presentan un mayor porcentaje de riesgo probable en evidenciar un trastorno psíquico. En cambio, los varones presentan mayor porcentaje de bajo riesgo en comparación con las mujeres. Por lo tanto, pareciera que la probabilidad de presentar un trastorno psíquico es levemente superior en las mujeres.

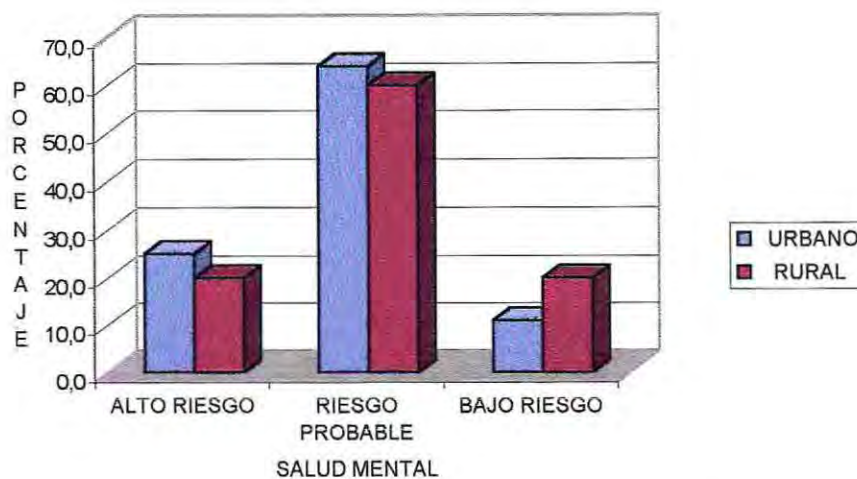
**SALUD MENTAL SEGUN EL ESTADO CIVIL DE  
LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA**



S. MENTAL	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	5	21,7	21	23,6	4	26,7	1	33,3
RIESGO PROBABLE	15	65,2	56	62,9	10	66,7	1	33,3
BAJO RIESGO	3	13,0	12	13,5	1	6,7	1	33,3
TOTAL	23	100,0	89	100,0	15	100,0	3	100,0

El mayor porcentaje de docentes con alto riesgo de presentar un trastorno psíquico se concentra en aquellos que son viudos (33.3%) y separados (26.7%). En relación con el riesgo probable, éste es mayor en los docentes solteros (65.2%) y separados (66.7%). Es interesante observar que entre los docentes viudos la distribución porcentual es similar en todas las categorías. Pareciera, por lo tanto, que el grupo más vulnerable a presentar un trastorno psíquico se concentra en los docentes separados.

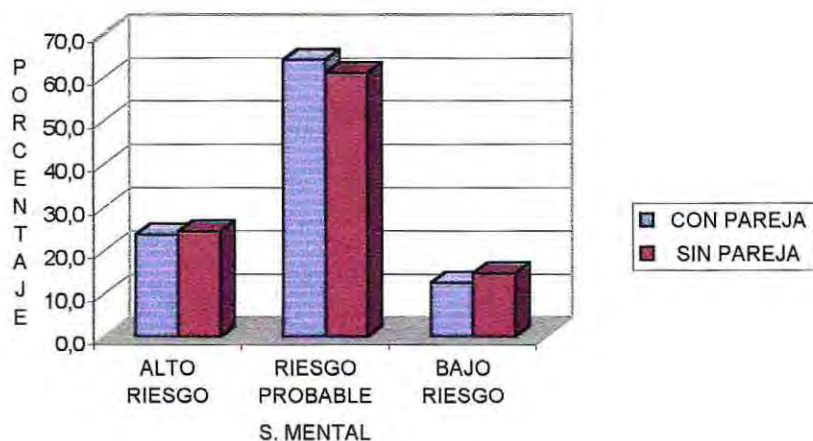
### SALUD MENTAL SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. MENTAL	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	25	25,0	6	20,0
RIESGO PROBABLE	64	64,0	18	60,0
BAJO RIESGO	11	11,0	6	20,0
TOTAL	100	100,0	30	100,0

En ambos grupos el mayor porcentaje de docentes se concentra en la categoría de riesgo probable, siendo levemente superior en los docentes urbanos. En cambio, en la categoría de alto riesgo los docentes urbanos presentan mayor probabilidad de manifestar un trastorno psíquico. Por último, los docentes que se desempeñan en escuelas rurales tienen más bajo riesgo de evidenciar dicho trastorno.

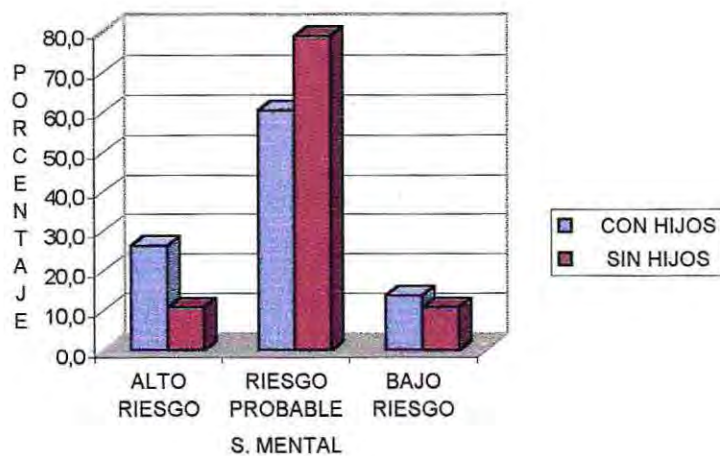
### SALUD MENTAL SEGUN PRESENCIA DE PAREJA



S. MENTAL	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	21	23,6	10	24,4
RIESGO PROBABLE	57	64,0	25	61,0
BAJO RIESGO	11	12,4	6	14,6
TOTAL	89	100,0	41	100,0

En ambos grupos, el mayor porcentaje de docentes se ubica en la segunda categoría de riesgo. Por otro lado, el 24.4% de los docentes sin pareja presenta alto riesgo de evidenciar un trastorno psíquico, siendo levemente superior a los que presentan parejas.

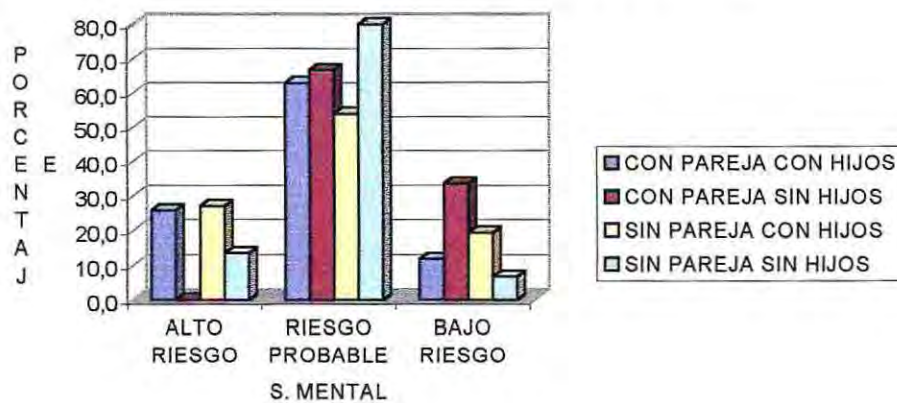
### SALUD MENTAL SEGUN PRESENCIA DE HIJOS



S. MENTAL	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	29	26,1	2	10,5
RIESGO PROBABLE	67	60,4	15	78,9
BAJO RIESGO	15	13,5	2	10,5
TOTAL	111	100,0	19	100,0

En ambos grupos, el mayor porcentaje de docentes se ubica en la segunda categoría de riesgo, siendo superior en los docentes sin hijos (78.9%). Por otra parte, los docentes con hijos presentan un mayor porcentaje de alto riesgo de evidenciar un trastorno psíquico (26.1%), en comparación con los que no tiene hijos (10.5%).

## SALUD MENTAL SEGUN ROL DE GENERO



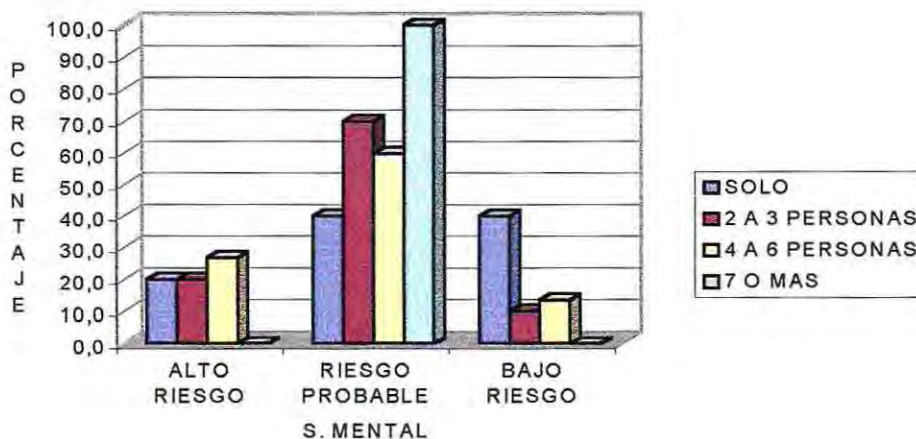
S. MENTAL	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	22	25,6	0	0,0	7	26,9	2	13,3
RIESGO PROBABLE	54	62,8	2	66,7	14	53,8	12	80,0
BAJO RIESGO	10	11,6	1	33,3	5	19,2	1	6,7
TOTAL	86	100,0	3	100,0	26	100,0	15	100,0

En ambos grupos se puede apreciar que el mayor porcentaje de docentes se concentra en el nivel de riesgo probable, siendo mayoritario en los docentes sin pareja y sin hijos.

Por otra parte, en la categoría de alto riesgo los mayores porcentajes se concentran en los docentes sin pareja y con hijos (26.9%) y en los con pareja y con hijos (25.6%).

Por último, los docentes con pareja y sin hijos presentan un nivel de riesgo más bajo de padecer un trastorno psíquico.

### SALUD MENTAL SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA

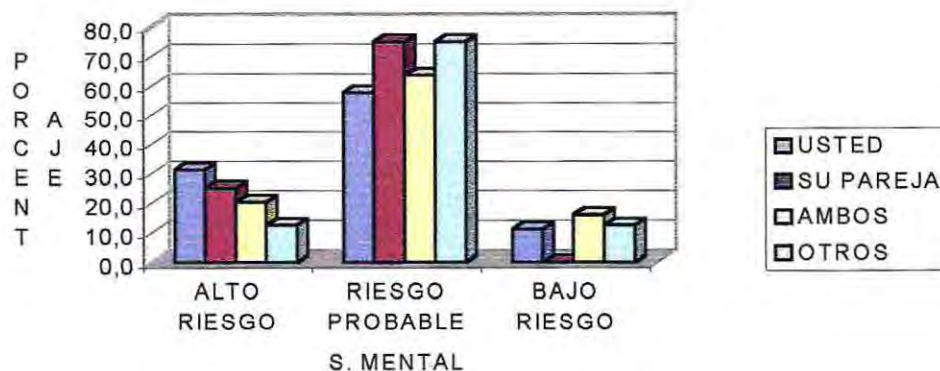


S. MENTAL	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 ó MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	1	20,0	8	20,0	22	26,8	0	0,0
RIESGO PROBABLE	2	40,0	28	70,0	49	59,8	3	100,0
BAJO RIESGO	2	40,0	4	10,0	11	13,4	0	0,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se observa que los docentes que viven con más de dos personas concentran el mayor porcentaje en el nivel de riesgo probable, siendo muy superior aquellos que viven con más de siete personas (100%). En cambio, los docentes que viven solos presentan una distribución similar entre los niveles de riesgo probable y bajo riesgo.

Por último, los docentes que viven con cuatro o seis personas son los que evidencian mayor riesgo de presentar un trastorno psíquico (26.8%).

## SALUD MENTAL SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO



S. MENTAL	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	14	31,1	2	25,0	14	20,3	1	12,5
RIESGO PROBABLE	26	57,8	6	75,0	44	63,8	6	75,0
BAJO RIESGO	5	11,1	0	0,0	11	15,9	1	12,5
TOTAL	45	100,0	8	100,0	69	100,0	8	100,0

El mayor porcentaje de docentes se concentra en la categoría de riesgo probable, siendo mayor el porcentaje en aquellos docentes en que el principal sostén económico es la pareja (75%) u otros (75%). Por otro lado, se aprecia que el mayor porcentaje de docentes con alto riesgo de padecer un trastorno psíquico se ubica en aquellos cuyo principal sostenedor económico es el mismo docente (31%).

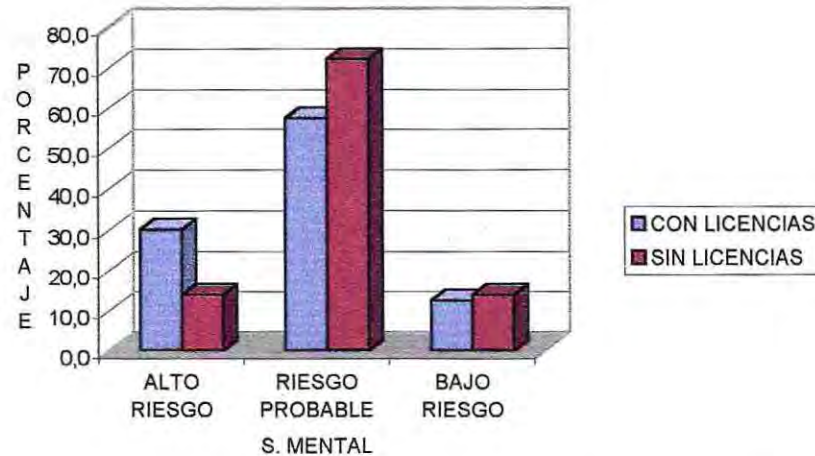
### SALUD MENTAL SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



S. MENTAL	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	1	6,7	7	25,0	15	23,8	8	33,3
RIESGO PROBABLE	13	86,7	19	67,9	35	55,6	15	62,5
BAJO RIESGO	1	6,7	2	7,1	13	20,6	1	4,2
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

Se puede observar que el mayor porcentaje de docentes se concentra en el nivel de riesgo probable, siendo mayoritariamente superior en aquellos docentes con 10 o menos años de experiencia laboral (86.7%). Por otra parte, aquellos docentes con 31 o más años de experiencia laboral son los que evidencian mayor riesgo de padecer un trastorno psíquico (33.3%).

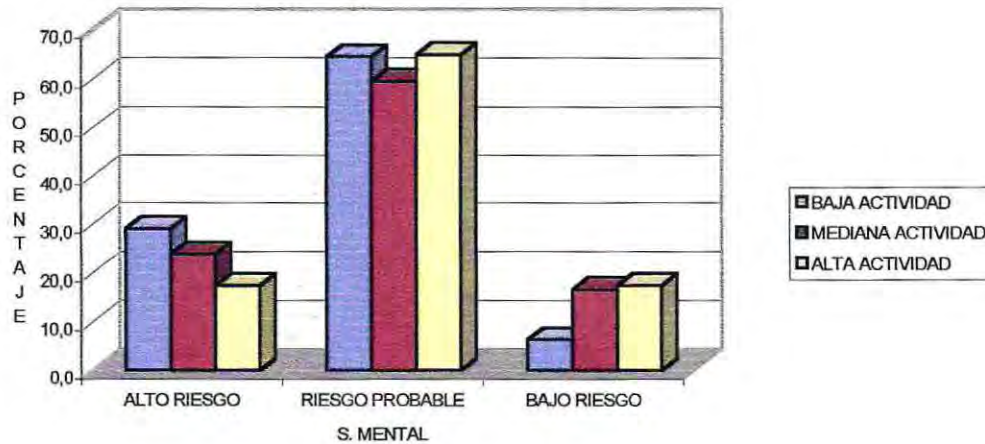
### SALUD MENTAL SEGUN LICENCIAS MEDICAS



S. MENTAL	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	24	30,0	7	14,0
RIESGO PROBABLE	46	57,5	36	72,0
BAJO RIESGO	10	12,5	7	14,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se puede observar que los docentes sin licencias médicas, en comparación con los que presentan licencias médicas, presentan un mayor porcentaje de riesgo de manifestar un trastorno psíquico (72%). En cambio, los docentes con licencias médicas presentan un mayor riesgo de padecer un trastorno psíquico (30%).

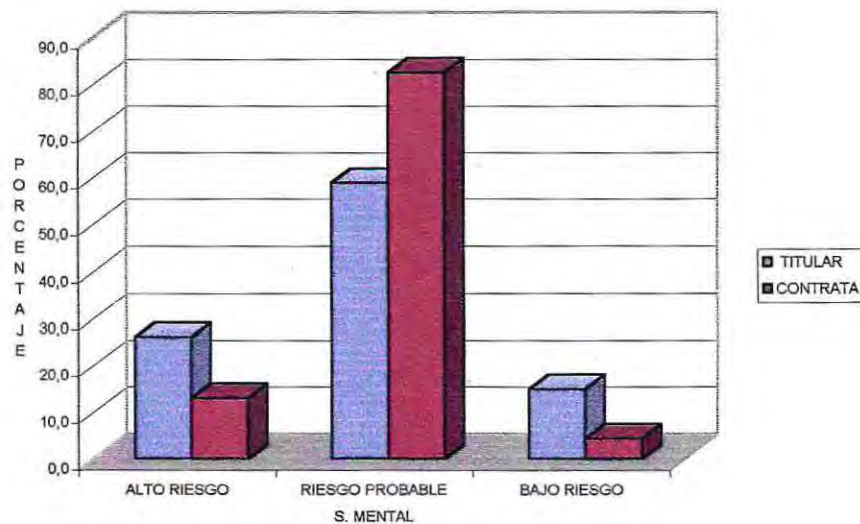
## SALUD MENTAL SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL



S. MENTAL	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	14	29,2	10	23,8	7	17,5
RIESGO PROBABLE	31	64,6	25	59,5	26	65,0
BAJO RIESGO	3	6,3	7	16,7	7	17,5
TOTAL	48	100,0	42	100,0	40	100,0

El mayor porcentaje de docentes con alto riesgo de presentar un trastorno psíquico se concentra en aquellos con baja actividad en su tiempo libre (29.2%). En la categoría "riesgo probable" los porcentajes son parecidos. Por otro lado, los mayores porcentajes de bajo riesgo se concentran en los docentes con mediana y alta actividad, 16.7% y 17.5%, respectivamente.

### SALUD MENTAL SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



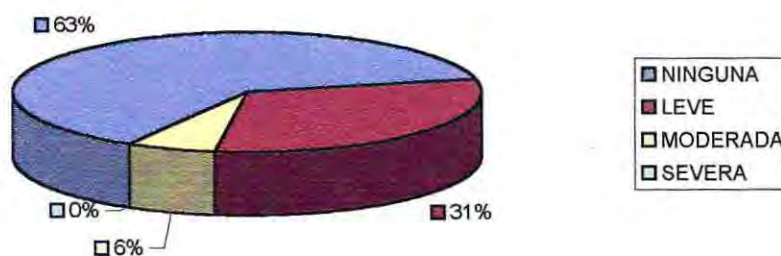
S. MENTAL	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
ALTO RIESGO	28	26,2	3	13,0
RIESGO PROBABLE	63	58,9	19	82,6
BAJO RIESGO	16	15,0	1	4,3
TOTAL	107	100,0	23	100,0

En ambos grupos, el mayor porcentaje de docentes se concentra en la categoría "riesgo probable", siendo muy superior en este nivel los docentes a contrata con un (82.6%). En la categoría de alto riesgo, los docentes titulares presentan mayor riesgo de padecer un trastorno psíquico con un 26.2%.

### Objetivo Dos

Detectar y analizar el nivel de depresión de los docentes mediante la aplicación del inventario de depresión de Beck (IDB) tomando en consideración las variables personales y organizacionales antes señaladas.

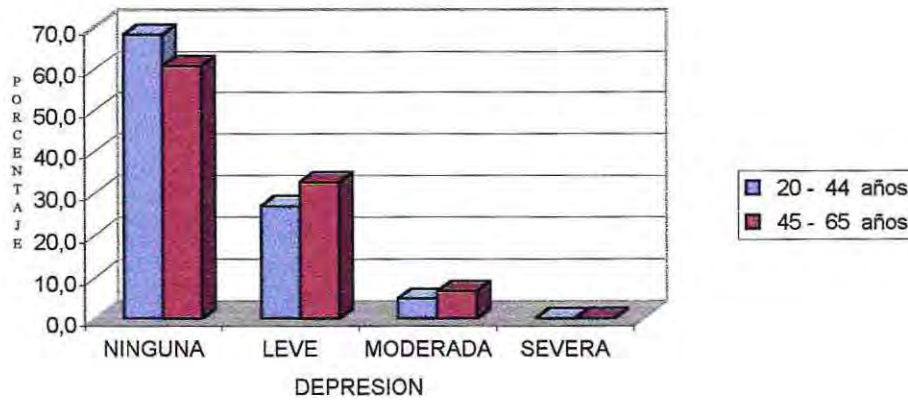
#### DEPRESION DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	n°	%
NINGUNA	82	63,1
LEVE	40	30,8
MODERADA	8	6,2
SEVERA	0	0,0
TOTAL	130	100,0

Se puede apreciar que, del total de los docentes de la muestra, el 37% presenta algún nivel de sintomatología depresiva, el cual disminuye a medida que aumenta el nivel de severidad. Por otra parte, el 63.1% de esta muestra no presenta sintomatología depresiva.

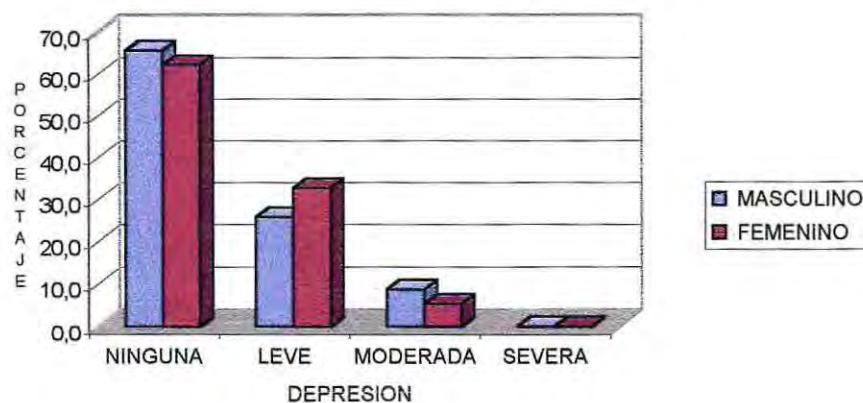
### DEPRESION SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	28	68,3	54	60,7
LEVE	11	26,8	29	32,6
MODERADA	2	4,9	6	6,7
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	41	100,0	89	100,0

Se observa que en ambos grupos de edad la mayoría no presenta sintomatología depresiva (68,3% y 60,3%), respectivamente. Sin embargo, pareciera que a medida que aumente la edad aumenta la sintomatología leve y moderada. (31,7% y 39,3%), respectivamente.

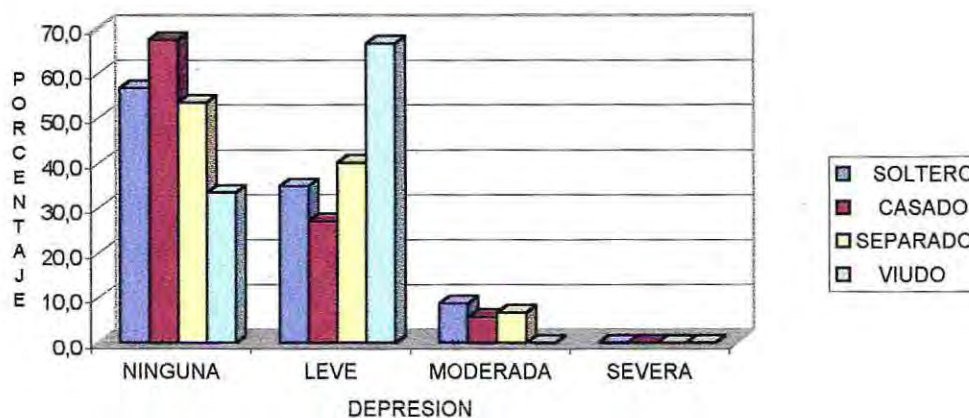
### DEPRESION SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	23	65,7	59	62,1
LEVE	9	25,7	31	32,6
MODERADA	3	8,6	5	5,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Se observa un porcentaje cercano en ambos sexos de ausencia de sintomatología depresiva. Por otro lado, las mujeres presentan un porcentaje levemente superior de sintomatología depresiva que los varones.

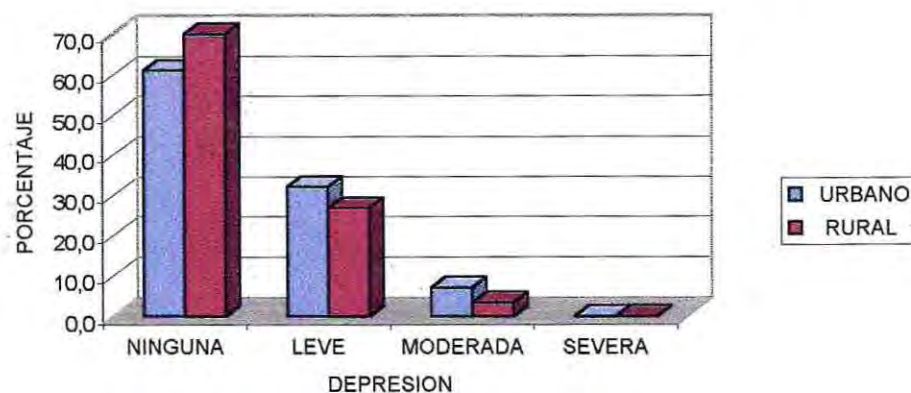
### DEPRESION SEGUN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	13	56,5	60	67,4	8	53,3	1	33,3
LEVE	8	34,8	24	27,0	6	40,0	2	66,7
MODERADA	2	8,7	5	5,6	1	6,7	0	0,0
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	23	100,0	89	100,0	15	100,0	3	100,0

Se aprecia que el mayor porcentaje de docentes sin sintomatología depresiva se concentra en los casados con un 67.4%. En cambio, los docentes viudos presentan mayor sintomatología depresiva leve con un 66.7%, seguido del grupo de los separados con un 40%. Por otra parte, los solteros presentan mayor sintomatología moderada en comparación con los otros grupos.

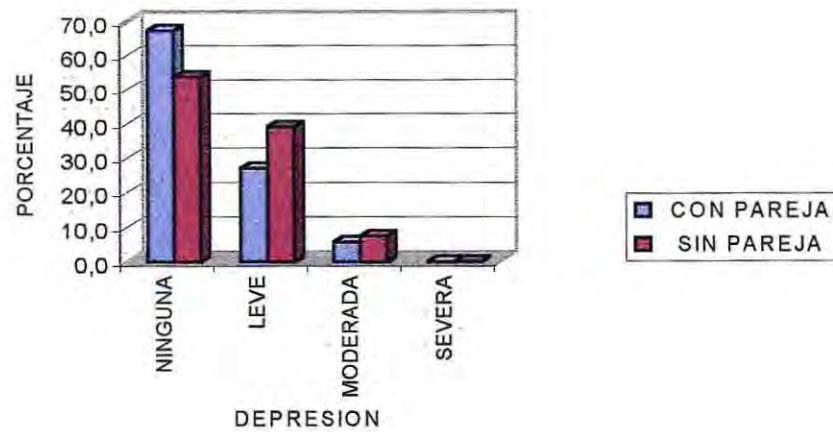
### DEPRESION SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



DEPRESION	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	61	61,0	21	70,0
LEVE	32	32,0	8	26,7
MODERADA	7	7,0	1	3,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	100	100,0	30	100,0

El mayor porcentaje de docentes que se desempeña en sectores rurales no presenta sintomatología depresiva. En cambio, los docentes que realizan sus clases en sectores urbanos presentan un mayor porcentaje de sintomatología depresiva leve y moderada.

## DEPRESION SEGUN PRESENCIA DE PAREJA

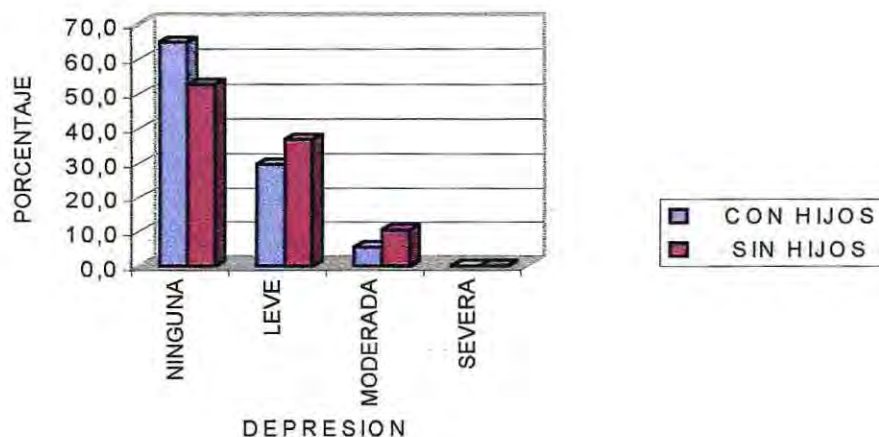


DEPRESION	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	60	67,4	22	53,7
LEVE	24	27,0	16	39,0
MODERADA	5	5,6	3	7,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	89	100,0	41	100,0

Se puede apreciar que en ambas categorías los mayores porcentajes se centran en el nivel de ausencia de sintomatología depresiva. Sin embargo, el grupo de los docentes sin pareja con un 46.3% presenta sintomatología depresiva, siendo mayor el nivel leve.

Por otro lado, los docentes con pareja (32.6%) presentan sintomatología depresiva. Por lo tanto, pareciera que los docentes sin pareja presentan un mayor porcentaje de sintomatología depresiva.

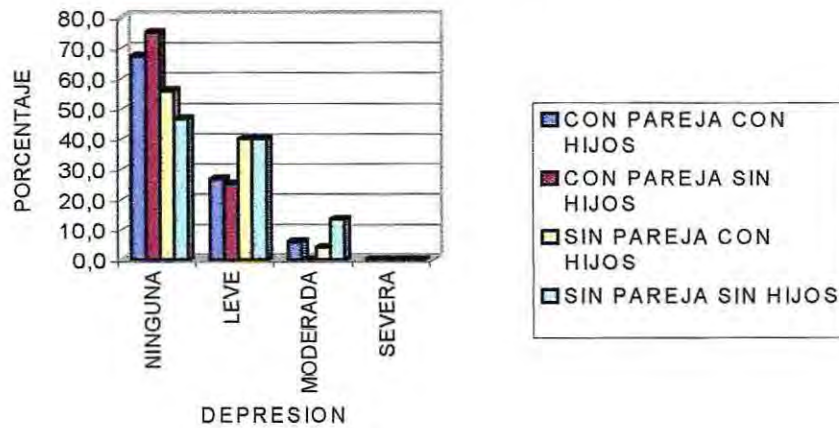
## DEPRESION SEGUN PRESENCIA DE HIJOS



DEPRESION	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	72	64,9	10	52,6
LEVE	33	29,7	7	36,8
MODERADA	6	5,4	2	10,5
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	111	100,0	19	100,0

Se puede apreciar que el mayor porcentaje del grupo de docentes con hijos (64.9%) no presenta sintomatología depresiva. Por otro lado, los docentes sin hijos (47.3%) presentan un mayor porcentaje de sintomatología depresiva. Por lo tanto, pareciera que los docentes sin hijos presentan un mayor nivel de sintomatología depresiva.

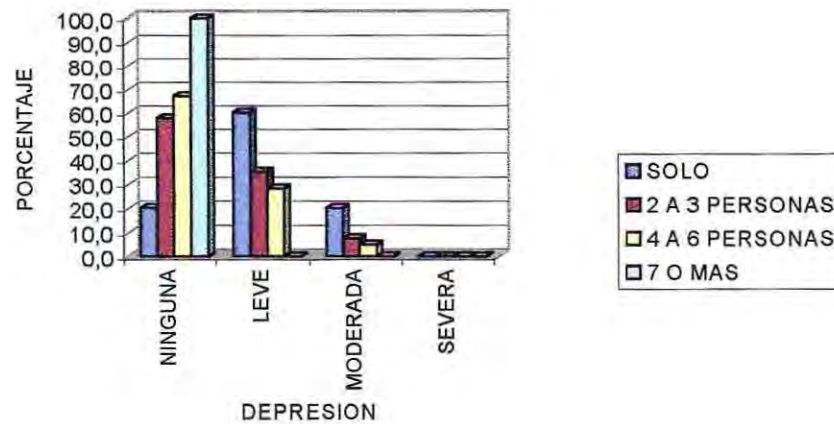
## DEPRESION SEGUN ROL DE GENERO



DEPRESION	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	58	67,4	3	75,0	14	56,0	7	46,7
LEVE	23	26,7	1	25,0	10	40,0	6	40,0
MODERADA	5	5,8	0	0,0	1	4,0	2	13,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	86	100,0	4	100,0	25	100,0	15	100,0

El mayor porcentaje de docentes que viven sin pareja y sin hijos presentan un mayor nivel de sintomatología depresiva con un 53.3%. En cambio, el mayor porcentaje de docentes con pareja y sin hijos no presenta sintomatología depresiva (75%).

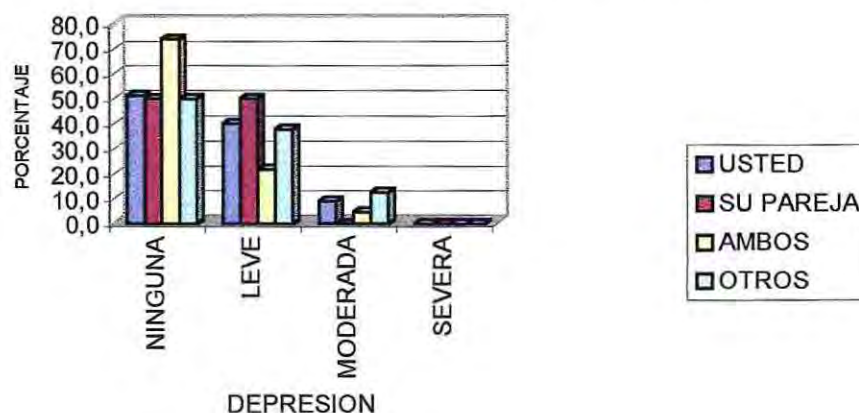
### DEPRESION SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA



DEPRESION	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	1	20,0	23	57,5	55	67,1	3	100,0
LEVE	3	60,0	14	35,0	23	28,0	0	0,0
MODERADA	1	20,0	3	7,5	4	4,9	0	0,0
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se observa que el mayor porcentaje de docentes sin sintomatología depresiva se concentra en aquellos que viven con dos o más personas. Por otro lado, el grupo de docentes que viven solos presenta mayor sintomatología depresiva leve y moderada en comparación con los otros, 60% y 20%, respectivamente.

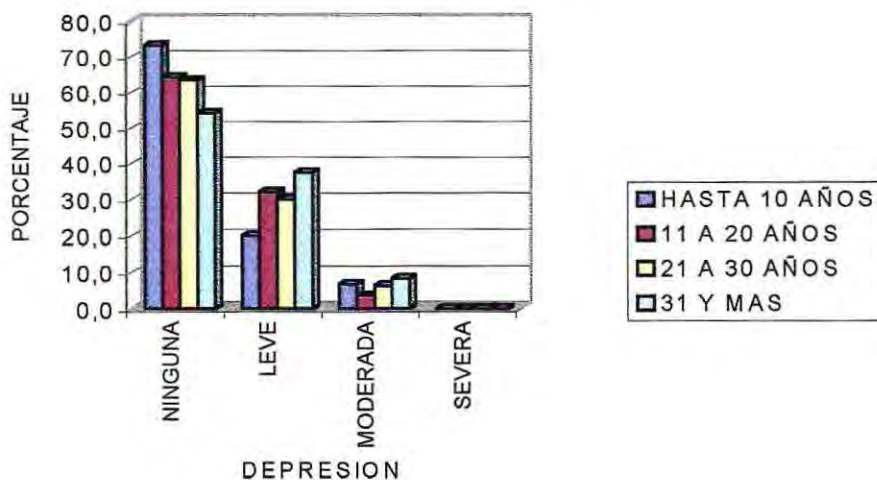
### DEPRESION SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO



DEPRESION	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	23	51,1	4	50,0	51	73,9	4	50,0
LEVE	18	40,0	4	50,0	15	21,7	3	37,5
MODERADA	4	8,9	0	0,0	3	4,3	1	12,5
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	45	100,0	8	100,0	69	100,0	8	100,0

Se aprecia que el menor nivel de sintomatología depresiva se concentra en el grupo de docentes cuyo principal sostén económico es "ambos" (73.9%). Por otro lado, la distribución porcentual en la presencia de sintomatología depresiva es similar en las otras categorías, 48.9%, 50% y 50%, respectivamente.

### DEPRESION SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL

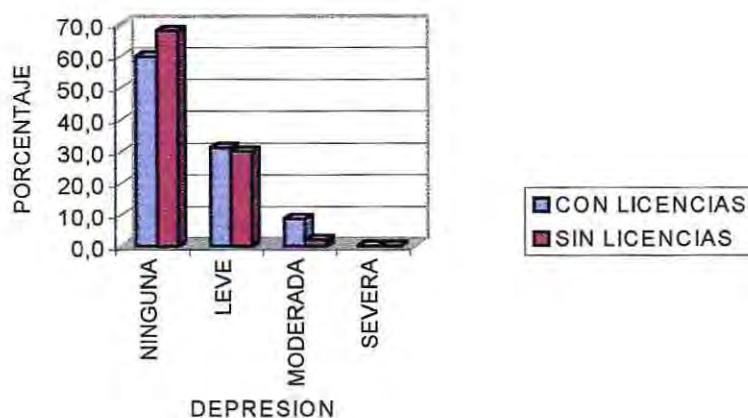


DEPRESION	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	11	73,3	18	64,3	40	63,5	13	54,2
LEVE	3	20,0	9	32,1	19	30,2	9	37,5
MODERADA	1	6,7	1	3,6	4	6,3	2	8,3
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

Se aprecia que el mayor porcentaje de docentes sin sintomatología depresiva se concentra en aquellos que tienen hasta 30 años de experiencia laboral.

Por otro lado, el grupo de docentes con más de 31 años de servicio presenta mayor sintomatología depresiva, tanto a nivel leve como moderado.

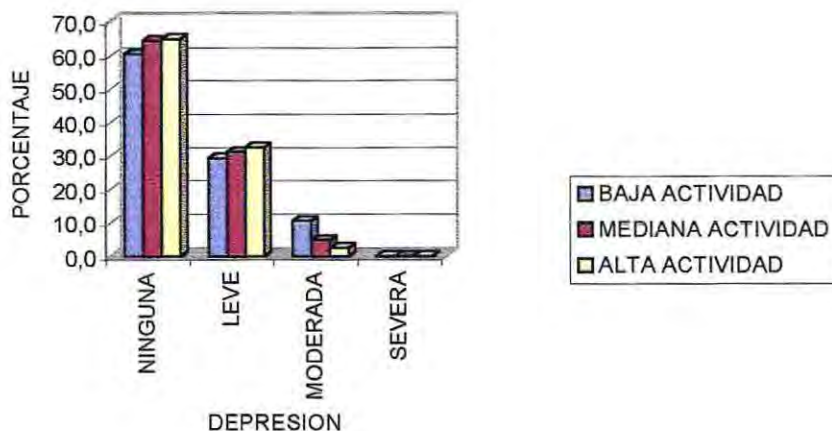
### DEPRESION SEGUN LICENCIAS MEDICAS



DEPRESION	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	48	60,0	34	68,0
LEVE	25	31,3	15	30,0
MODERADA	7	8,8	1	2,0
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se observa que el mayor porcentaje de docentes sin sintomatología depresiva se concentra en aquellos que no presentan licencias médicas (68%). En cambio, aquellos docentes que presentan licencias médicas presentan mayor nivel de sintomatología depresiva, tanto en el nivel leve como en el moderado, 31.3% y 8.8%, respectivamente.

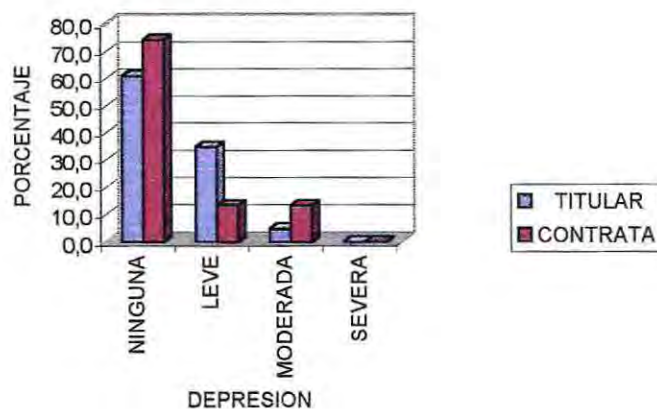
### DEPRESION SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL



DEPRESION	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
NINGUNA	29	60,4	27	64,3	26	65,0
LEVE	14	29,2	13	31,0	13	32,5
MODERADA	5	10,4	2	4,8	1	2,5
SEVERA	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	48	100,0	42	100,0	40	100,0

Se puede apreciar que la distribución porcentual de ausencia de sintomatología depresiva es similar en todas las categorías. Por otro lado, el mayor nivel de sintomatología depresiva lo presentan aquellos docentes con baja actividad en su tiempo libre (39.6%), siendo muy superior al nivel moderado en comparación con las otras categorías.

### DEPRESION SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



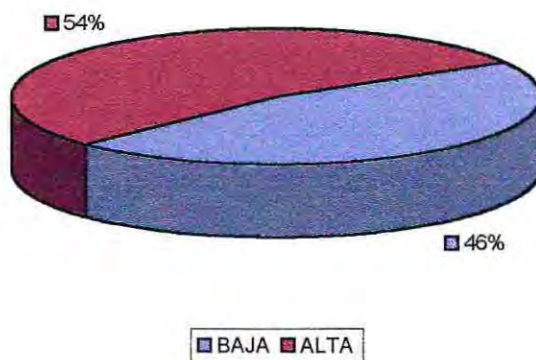
DEPRESION	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
NINGUNA	65	60,7	17	73,9
LEVE	37	34,6	3	13,0
MODERADA	5	4,7	3	13,0
SEVERA	0	0,0	0	0,0
TOTAL	107	100,0	23	100,0

Se observa que los docentes a contrata presentan un mayor porcentaje de ausencia de sintomatología depresiva con un 73.9%, en comparación con los titulares (60.7%). Por otro lado, el grupo de los docentes titulares presenta mayor porcentaje de sintomatología depresiva (39.3%). Sin embargo, al comparar los niveles de sintomatología se aprecia que el nivel moderado es mayor en los docentes a contrata.

### *Objetivo Tres*

Establecer el nivel de autoestima de los docentes, a través de la aplicación de la Escala de Rosemberg considerando algunas variables personales y organizacionales.

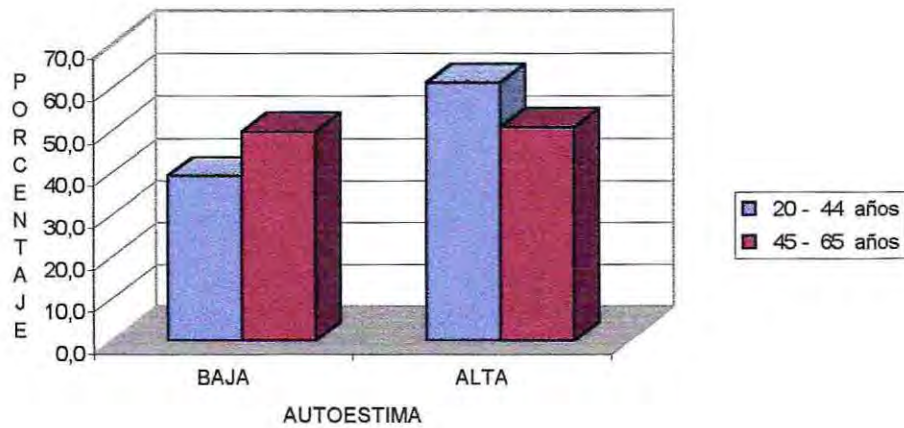
#### **AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA**



AUTOESTIMA	n°	%
BAJA	60	46,2
ALTA	70	53,8
TOTAL	130	100,0

Se aprecia una distribución homogénea entre autoestima alta y baja en los docentes de la muestra, siendo superior la autoestima alta.

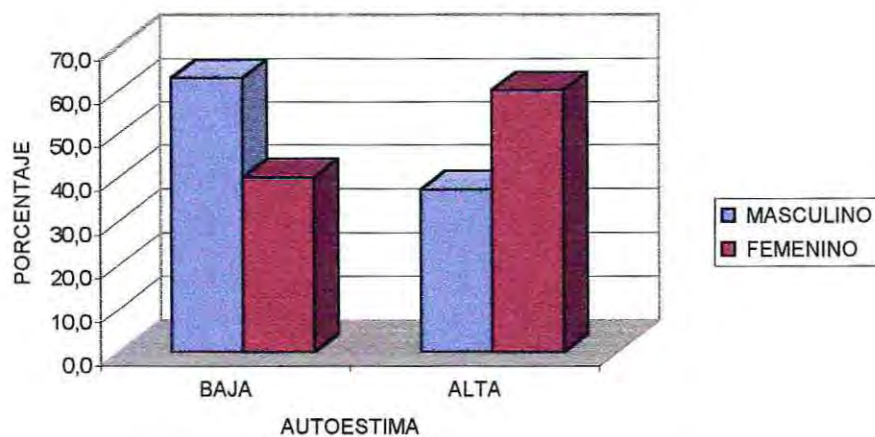
### AUTOESTIMA SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



AUTOESTIMA	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
BAJA	16	39,0	44	49,4
ALTA	25	61,0	45	50,6
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Se observa que los docentes jóvenes presentan mayor autoestima. En cambio, en los docentes de mayor edad la distribución es equivalente en ambas categorías de autoestima. Por otra parte, pareciera que a mayor edad del docente disminuye el nivel de autoestima (39%; 49.4%).

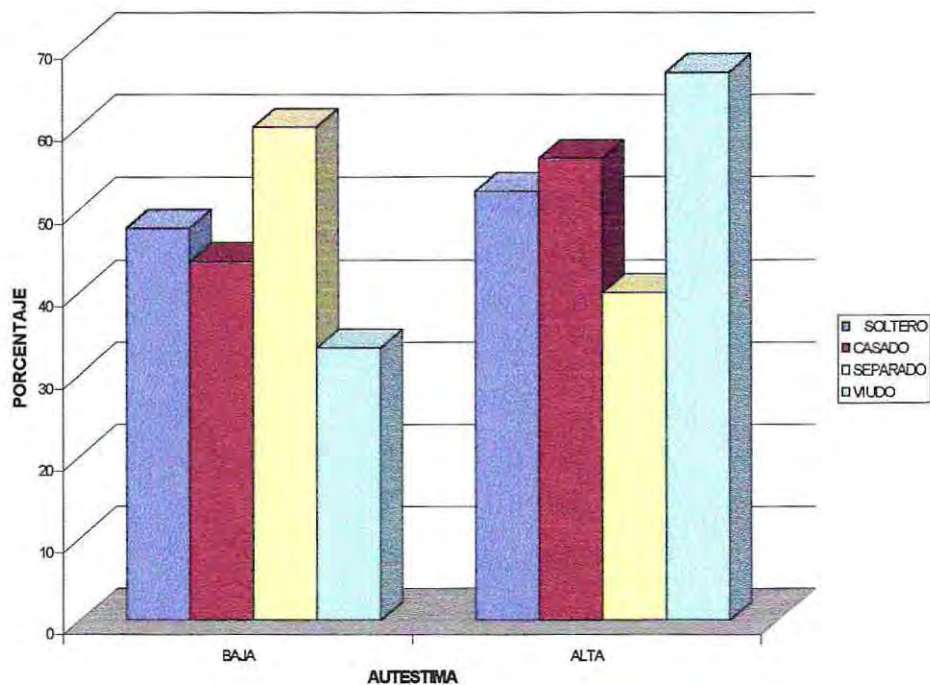
### AUTOESTIMA SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



AUTOESTIMA	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
BAJA	22	62,9	38	40,0
ALTA	13	37,1	57	60,0
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Se aprecia que el grupo de docentes varones presenta el mayor porcentaje de autoestima baja con un 62.9%. Por otro lado, las docentes mujeres presentan un mayor porcentaje de autoestima alta con un 60%.

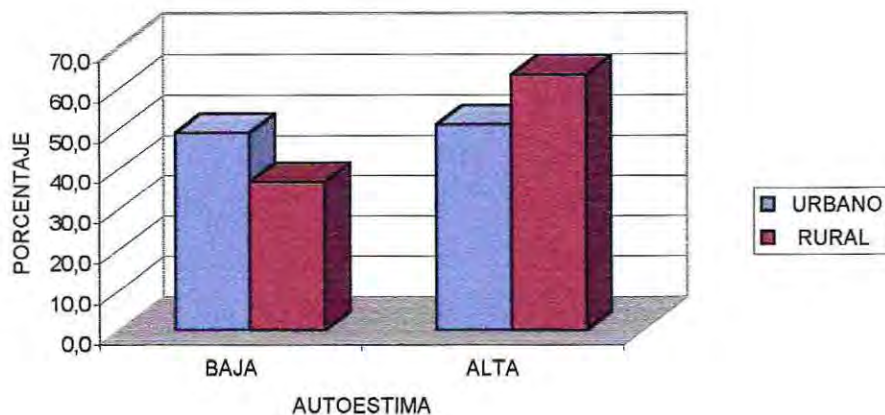
**AUTOESTIMA SEGÚN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE  
EDUCACIÓN BÁSICA**



AUTOESTIMA	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	11	47,8	39	43,8	9	60,0	1	33,3
ALTA	12	52,2	50	56,2	6	40,0	2	66,7
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

Se observa que los docentes separados mayoritariamente presentan una autoestima baja, lo que no pasa en las otras categorías. En cambio, las otras categorías presentan mayor porcentaje de autoestima alta.

### AUTOESTIMA SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA

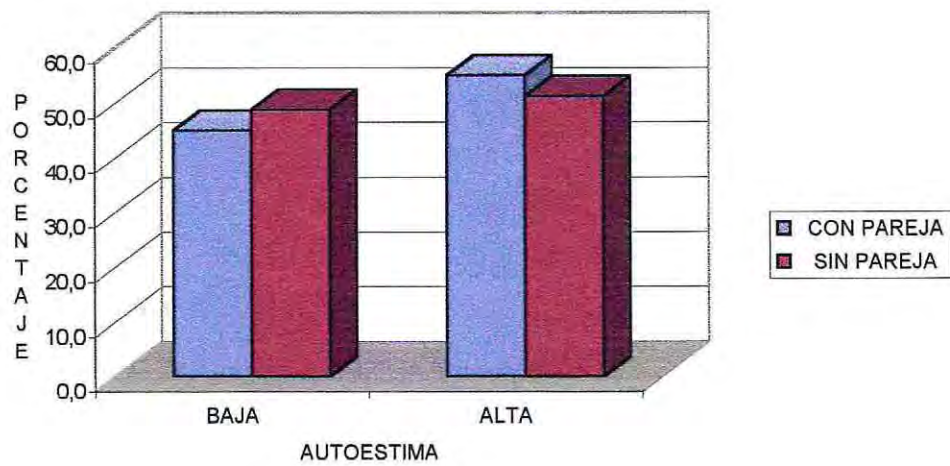


AUTOESTIMA	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
BAJA	49	49,0	11	36,7
ALTA	51	51,0	19	63,3
TOTAL	100	100,0	30	100,0

Se aprecia que en categoría de autoestima baja se ubican de preferencia docentes que se desempeñan en sectores urbanos (49%). En cambio, los docentes de las zonas rurales presentan en su mayoría una autoestima alta (63.3%).

Por lo tanto, pareciera que los profesores que realizan clases en sectores rurales presentan mejor nivel de autoestima que aquellos que se desempeñan en sectores urbanos.

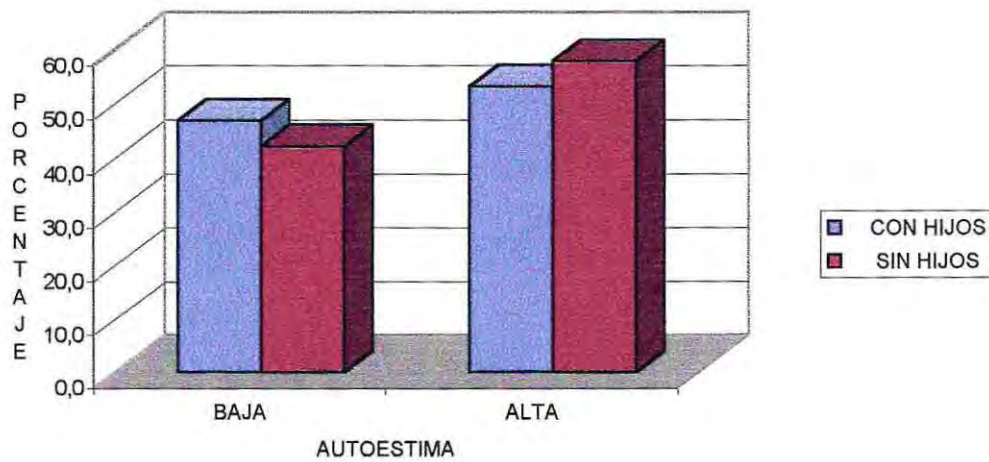
### AUTOESTIMA SEGUN PRESENCIA DE PAREJA DE LOS DOCENTES



AUTOESTIMA	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
BAJA	40	44,9	20	48,8
ALTA	49	55,1	21	51,2
TOTAL	89	100,0	41	100,0

Se aprecia que en ambas categorías es mayor el nivel de autoestima alta. Por otro lado, se observa que la autoestima baja es mayor en los docentes sin pareja.

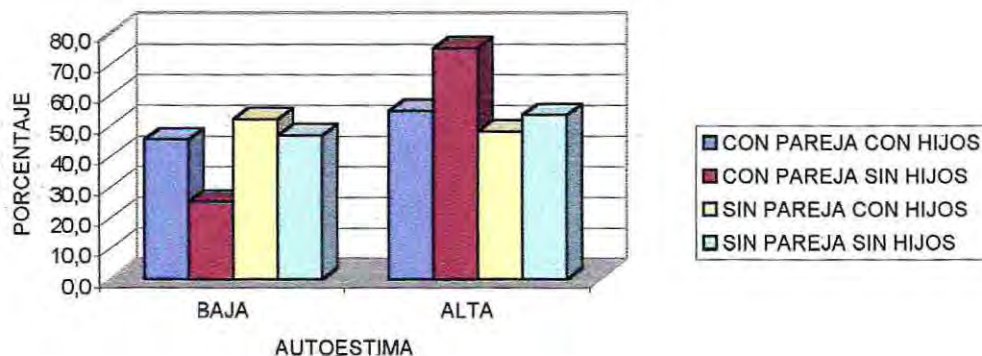
### AUTOESTIMA SEGUN PRESENCIA DE HIJOS DE LOS DOCENTES



AUTOESTIMA	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
BAJA	52	46,8	8	42,1
ALTA	59	53,2	11	57,9
TOTAL	111	100,0	19	100,0

Se aprecia que en ambas categorías es mayor el nivel de autoestima alta, siendo la autoestima baja levemente superior en los docentes con hijos (46.8%).

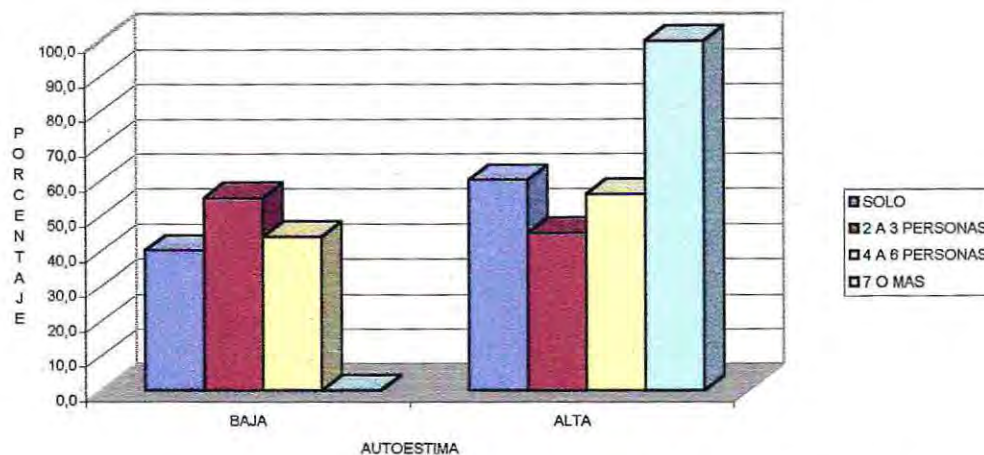
### AUTOESTIMA SEGUN ROL DE GENERO DE LOS DOCENTES



	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
AUTOESTIMA	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	39	45,3	1	25,0	13	52,0	7	46,7
ALTA	47	54,7	3	75,0	12	48,0	8	53,3
TOTAL	86	100,0	4	100,0	25	100,0	15	100,0

Se aprecia que todas las categorías presentan mayor nivel de autoestima alta, excepto en aquellos docentes sin parejas y sin hijos. Por otra parte, los docentes casados y sin hijos presentan el mayor porcentaje de autoestima alta con un 75%.

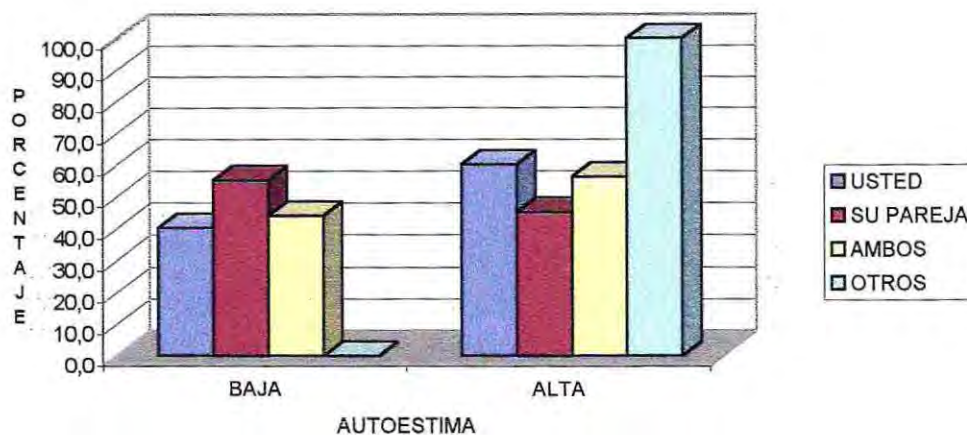
### AUTOESTIMA SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA



AUTOESTIMA	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	2	40,0	22	55,0	36	43,9	0	0,0
ALTA	3	60,0	18	45,0	46	56,1	3	100,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se observa que el nivel de autoestima alta es mayor en todas las categorías, exceptuando aquella donde se convive con dos a tres personas por casa. Por otro lado, se aprecia que los mayores porcentajes de autoestima alta corresponden a los docentes que viven solos (60%) y con siete o más personas (100%).

### AUTOESTIMA SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO

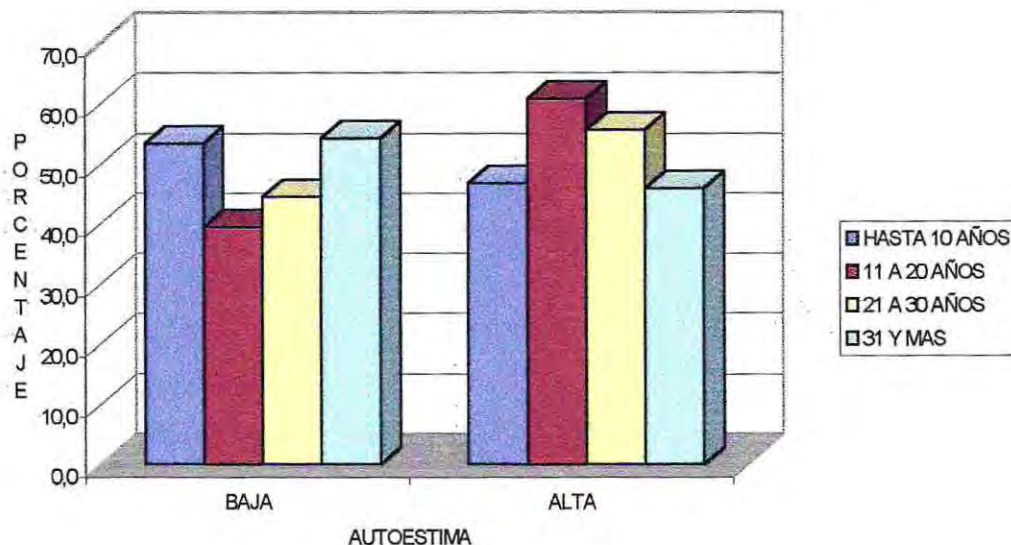


AUTOESTIMA	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	2	40,0	22	55,0	36	43,9	0	0,0
ALTA	3	60,0	18	45,0	46	56,1	3	100,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se aprecia que la autoestima alta es mayor en todas las categorías, exceptuando el grupo de docentes cuyo principal sostenedor económico es la pareja con un 55%.

Por otra parte, los mayores porcentajes de autoestima alta se concentran en los grupos cuyos principales sostenedores económicos son el mismo docente (60%) y otros (100%).

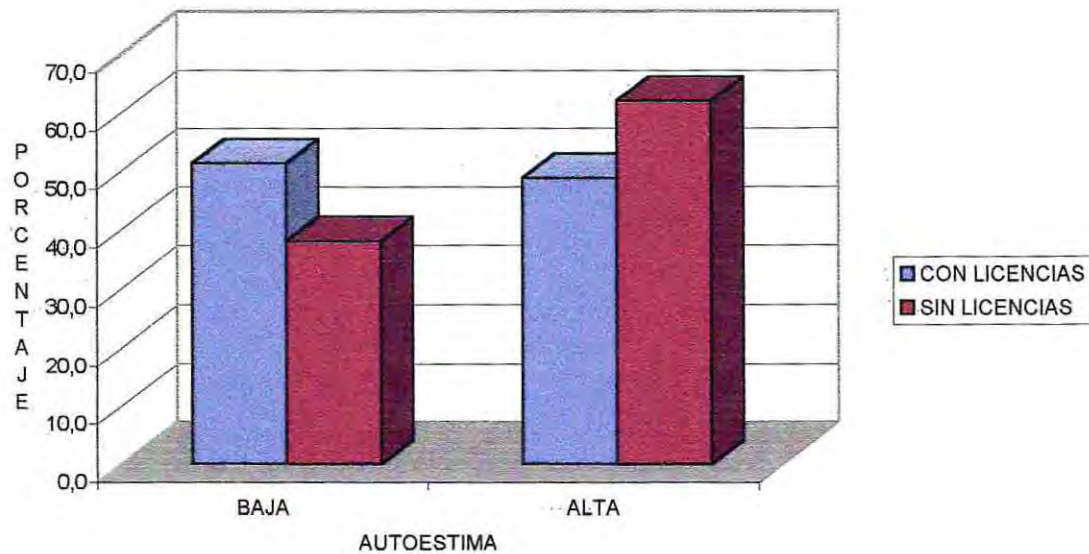
### AUTOESTIMA SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



AUTOESTIMA	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MAS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	8	53,3	11	39,3	28	44,4	13	54,2
ALTA	7	46,7	17	60,7	35	55,6	11	45,8
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

Se aprecia que los docentes que tienen entre 11 a 20 años de experiencia laboral presentan un mayor nivel de autoestima alta. En cambio, aquellos docentes con sólo 10 años de experiencia ó 31 y más, presentan un mayor nivel de autoestima baja, siendo éstas muy parecidas entre ambas categorías, 53.3% y 54.2%, respectivamente.

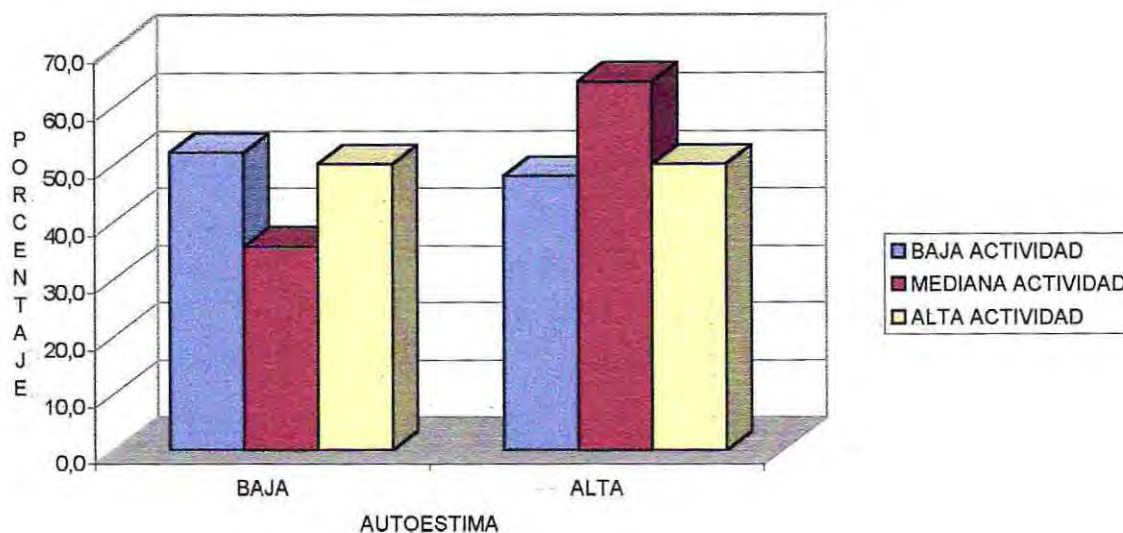
### AUTOESTIMA SEGUN LICENCIAS MEDICAS



AUTOESTIMA	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
BAJA	41	51,3	19	38,0
ALTA	39	48,8	31	62,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se puede observar que el mayor porcentaje de docentes con licencias médicas presentan autoestima baja (51.3%). En cambio, los docentes sin licencias médicas (62%) presentan mayor autoestima alta.

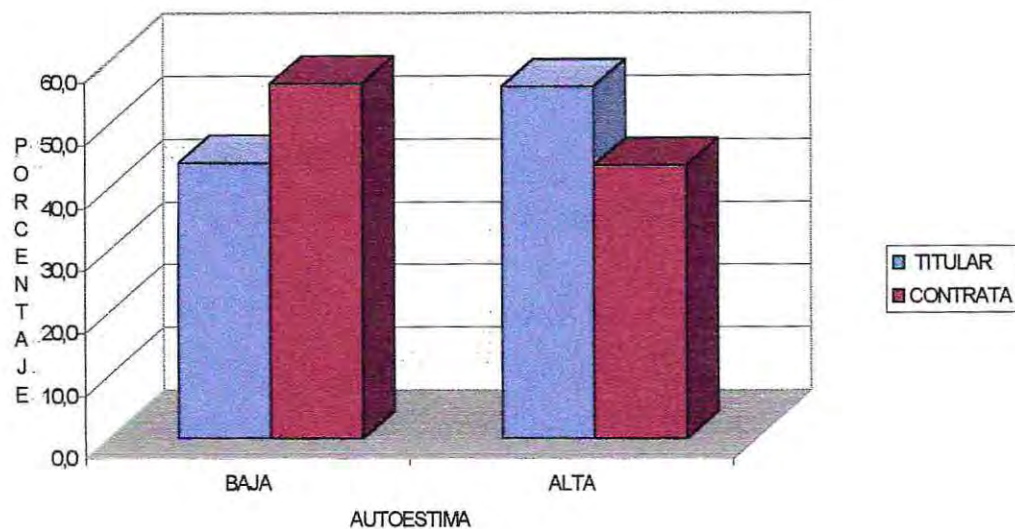
### AUTOESTIMA SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL



AUTOESTIMA	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
BAJA	25	52,1	15	35,7	20	50,0
ALTA	23	47,9	27	64,3	20	50,0
TOTAL	48	100,0	42	100,0	40	100,0

Se aprecia que los docentes con baja actividad presentan un mayor porcentaje de autoestima baja con un 52.1%. Por otro lado, los docentes con mediana actividad presentan el mayor porcentaje de autoestima alta. Por último, aquellos docentes que realizan alta actividad presentan una distribución porcentual homogénea en los niveles de autoestima.

### AUTOESTIMA SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



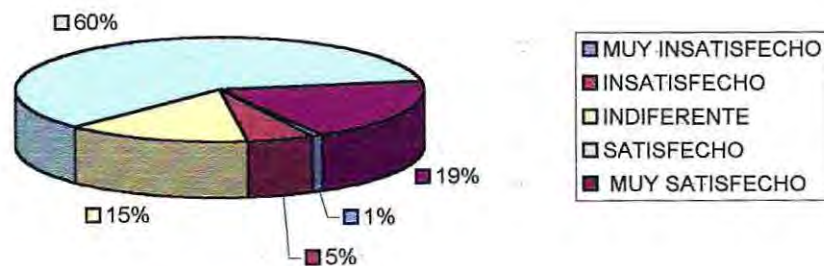
AUTOESTIMA	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
BAJA	47	43,9	13	56,5
ALTA	60	56,1	10	43,5
TOTAL	107	100,0	23	100,0

El mayor porcentaje del grupo de docentes con el grado de titular presentan un mayor nivel de autoestima alta (56.1%). En cambio, los docentes a contrata presentan un mayor nivel de autoestima baja (56.5%).

### Objetivo Cuatro

Identificar el nivel de satisfacción con la vida actual de los docentes según las variables personales y organizacionales consideradas en esta investigación.

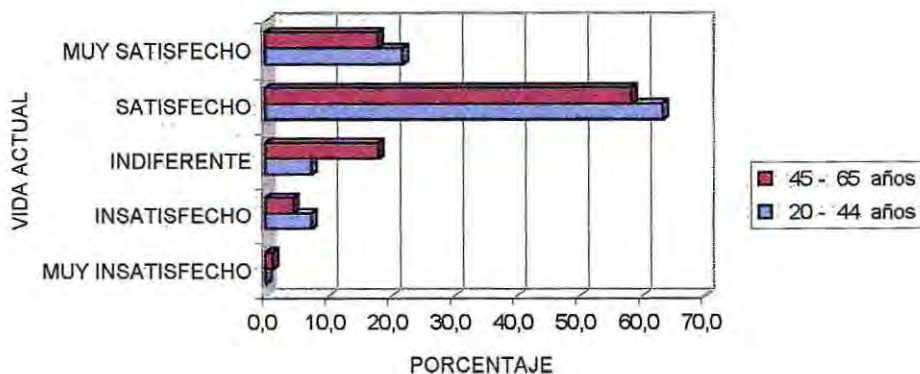
#### VIDA ACTUAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	n°	%
MUY INSATISFECHO	1	0,8
INSATISFECHO	7	5,4
INDIFERENTE	19	14,6
SATISFECHO	78	60,0
MUY SATISFECHO	25	19,2
TOTAL	130	100,0

El mayor porcentaje de docentes se concentra en la categoría de satisfecho con su vida, seguido por las categorías muy satisfecho e indiferente, siendo los porcentajes más bajos aquellos que se concentran en las categorías de insatisfechos y muy insatisfechos.

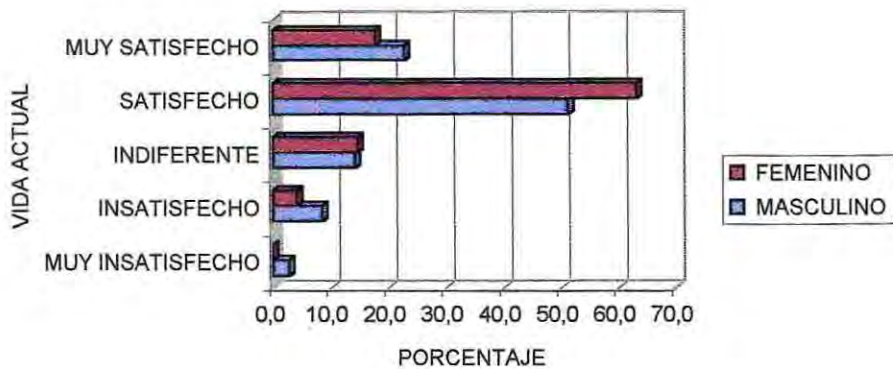
### VIDA ACTUAL SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	1	1,1
INSATISFECHO	3	7,3	4	4,5
INDIFERENTE	3	7,3	16	18,0
SATISFECHO	26	63,4	52	58,4
MUY SATISFECHO	9	22,0	16	18,0
TOTAL	41	100,0	89	100,0

En ambos grupos de edad el mayor porcentaje se concentra en la categoría de satisfecho, siendo levemente superior entre los docentes cuyas edades van de 20 a 44 años. También presentan mayor porcentaje en las categorías de muy satisfecho e insatisfecho. En cambio, son menores en las categoría muy insatisfecho e indiferencia

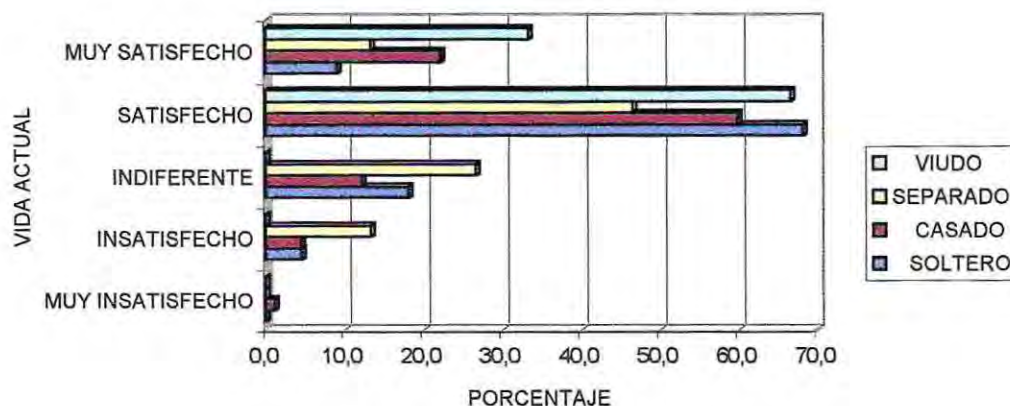
### VIDA ACTUAL SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	2,9	0	0,0
INSATISFECHO	3	8,6	4	4,2
INDIFERENTE	5	14,3	14	14,7
SATISFECHO	18	51,4	60	63,2
MUY SATISFECHO	8	22,9	17	17,9
TOTAL	35	100,0	95	100,0

En el grupo de docentes mujeres el 63.2% señala estar satisfecha, porcentaje muy superior en comparación con los varones. En cambio, en el grupo de los docentes varones el 22.9% señala estar muy satisfecho en comparación con las mujeres. Por otro lado, a nivel de indiferencia los porcentajes son relativamente parecidos. Sin embargo, tanto en las categorías de insatisfacción y muy insatisfecho predominan mayoritariamente los docentes varones

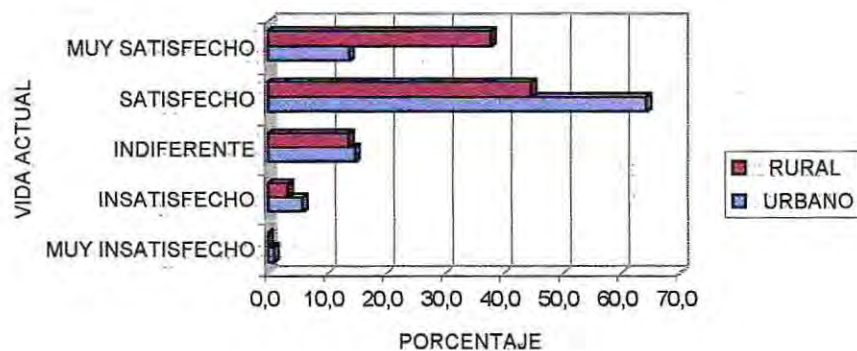
### VIDA ACTUAL SEGUN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	1	1,1	0	0,0	0	0,0
INSATISFECHO	1	4,5	4	4,4	2	13,3	0	0,0
INDIFERENTE	4	18,2	11	12,2	4	26,7	0	0,0
SATISFECHO	15	68,2	54	60,0	7	46,7	2	66,7
MUY SATISFECHO	2	9,1	20	22,2	2	13,3	1	33,3
TOTAL	22	100,0	90	100,0	15	100,0	3	100,0

Se aprecia que en los cuatro grupos predomina la categoría de satisfacción con la vida actual siendo porcentualmente superior entre los docentes solteros (68.2%), viudos (66.7%) y casados (60%). En relación a la categoría "muy satisfecho", ésta es mayor entre los docentes casados (22.2%) y viudos (33.3%). En cambio, los docentes separados porcentualmente son los que están más indiferentes e insatisfechos con su vida actual en comparación con los otros.

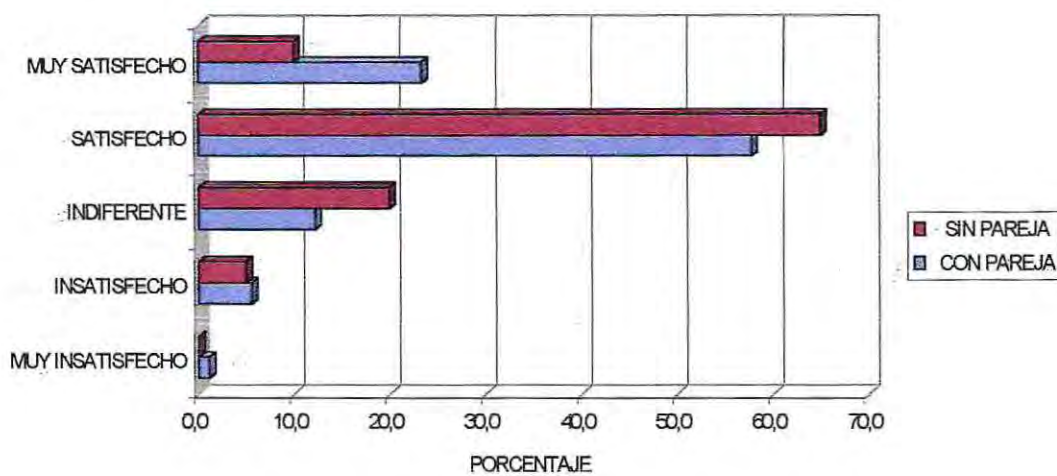
### VIDA ACTUAL SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



VIDA ACTUAL	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	1,0	0	0,0
INSATISFECHO	6	5,9	1	3,4
INDIFERENTE	15	14,9	4	13,8
SATISFECHO	65	64,4	13	44,8
MUY SATISFECHO	14	13,9	11	37,9
TOTAL	101	100,0	29	100,0

Se aprecia un alto porcentaje de docentes urbanos satisfecho con su vida actual (64.4%), como asimismo, un porcentaje de docentes rurales muy satisfechos (37.9 %). Paralelamente, se aprecia un porcentaje levemente superior de docentes urbanos distribuidos entre indiferentes a insatisfecho con un 21% respecto de los rurales con un 17.2%.

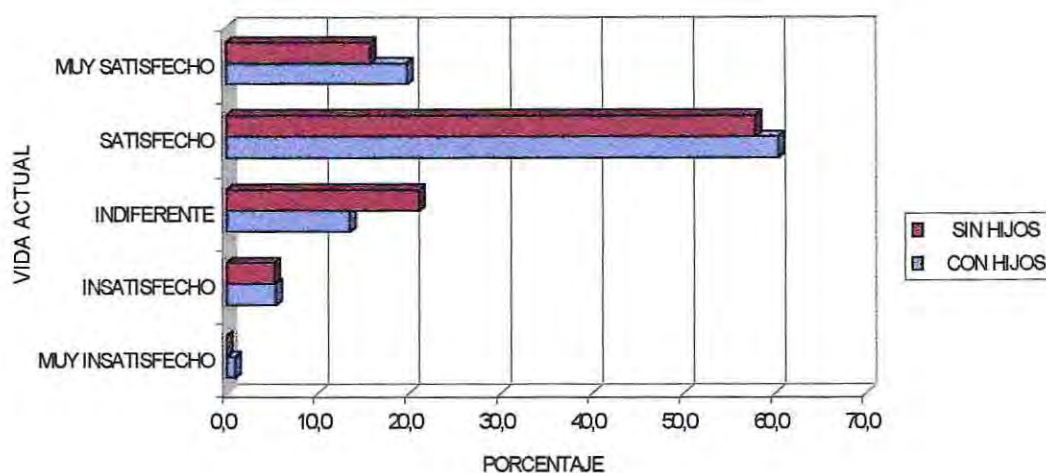
### VIDA ACTUAL SEGUN PRESENCIA DE PAREJA



VIDA ACTUAL	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	1,1	0	0,0
INSATISFECHO	5	5,6	2	5,0
INDIFERENTE	11	12,2	8	20,0
SATISFECHO	52	57,8	26	65,0
MUY SATISFECHO	21	23,3	4	10,0
TOTAL	90	100,0	40	100,0

En ambos grupos el mayor porcentaje se concentra en la categoría "Satisfecho", siendo levemente superior en los docentes que no presentan pareja. También presentan mayor porcentaje a nivel de indiferencia. En cambio, son menores en las categorías "Muy satisfechos" (10%) y "Muy insatisfechos" (0%).

### VIDA ACTUAL SEGUN PRESENCIA DE HIJOS

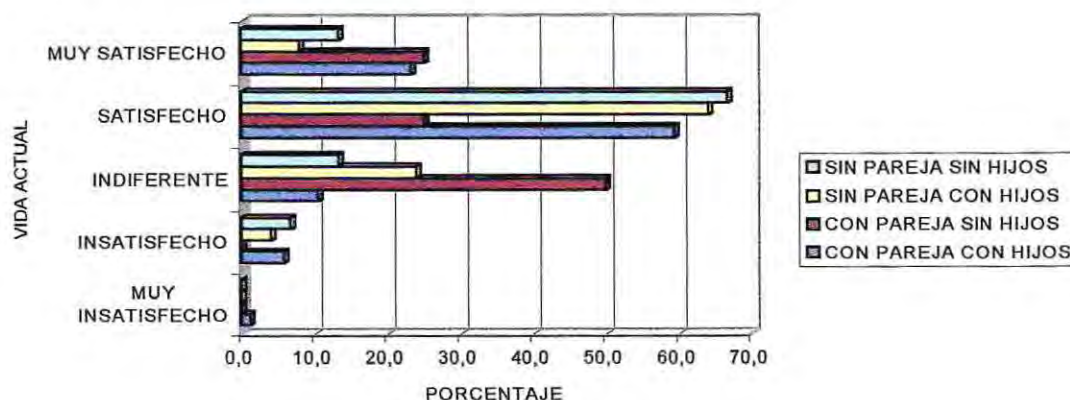


VIDA ACTUAL	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	0,9	0	0,0
INSATISFECHO	6	5,4	1	5,3
INDIFERENTE	15	13,5	4	21,1
SATISFECHO	67	60,4	11	57,9
MUY SATISFECHO	22	19,8	3	15,8
TOTAL	111	100,0	19	100,0

En el grupo de docentes con hijos, el mayor porcentaje señala estar satisfecho con su vida, seguidos de aquellos que están muy satisfechos. En el grupo de docentes sin hijos, el mayor porcentaje se concentra en la categoría de satisfecho, seguido de la indiferencia.

Por otro lado, los docentes con hijos se manifiestan más insatisfechos (6.3%) que los docentes sin hijos (5.3%).

### VIDA ACTUAL SEGUN ROL DE GENERO

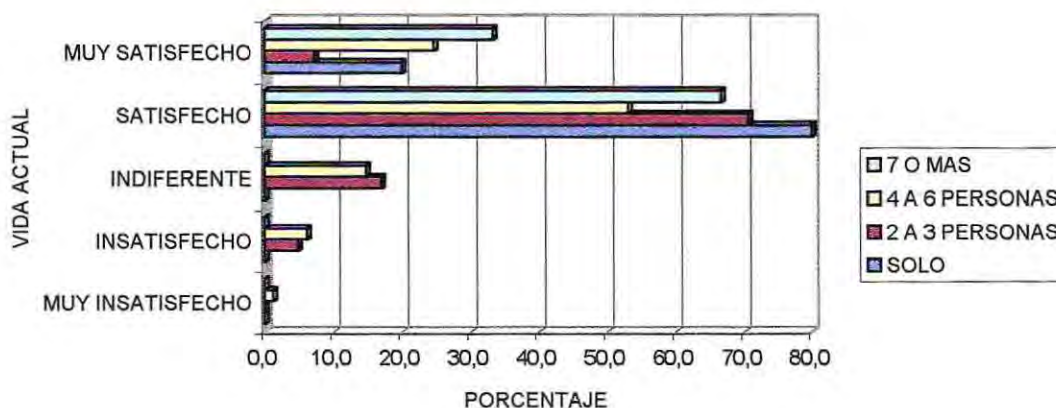


VIDA ACTUAL	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
INSATISFECHO	5	5,8	0	0,0	1	4,0	1	6,7
INDIFERENTE	9	10,5	2	50,0	6	24,0	2	13,3
SATISFECHO	51	59,3	1	25,0	16	64,0	10	66,7
MUY SATISFECHO	20	23,3	1	25,0	2	8,0	2	13,3
TOTAL	86	100	4	100	25	100	15	100

Se aprecia que en tres de los cuatro grupos predomina el mayor porcentaje de la satisfacción con la vida actual. En cambio, en el grupo de docentes con pareja y sin hijos se sienten porcentualmente más indiferentes (50%). Por otro lado, se aprecia que en torno a la categoría "Muy satisfecho", este mismo grupo predomina porcentualmente (25%) en comparación con los otros.

Por último, el mayor porcentaje de docentes que se siente insatisfecho se concentra en el grupo de docentes con pareja y con hijos (5,8%) y los docentes sin pareja y sin hijos (6.7%).

### VIDA ACTUAL SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA

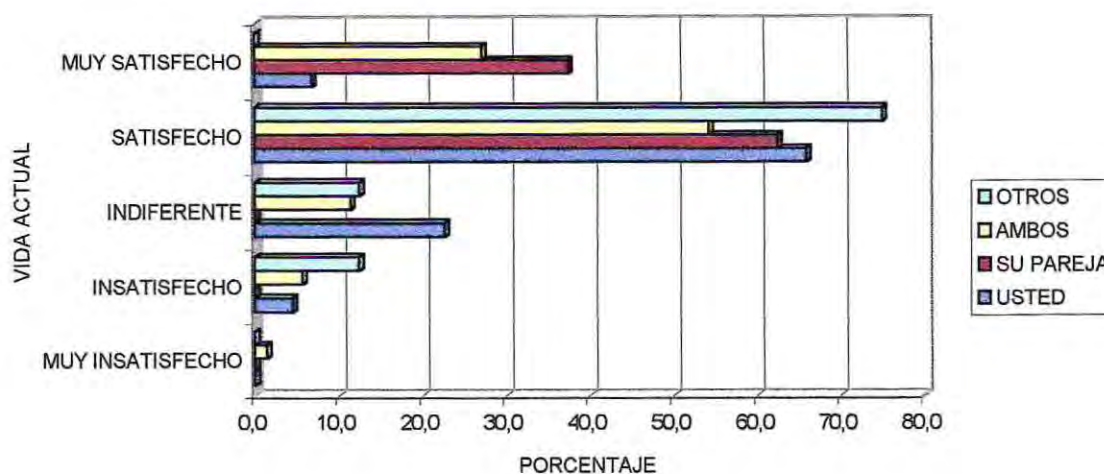


VIDA ACTUAL	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	0	0,0	1	1,2	0	0,0
INSATISFECHO	0	0,0	2	4,9	5	6,2	0	0,0
INDIFERENTE	0	0,0	7	17,1	12	14,8	0	0,0
SATISFECHO	4	80,0	29	70,7	43	53,1	2	66,7
MUY SATISFECHO	1	20,0	3	7,3	20	24,7	1	33,3
TOTAL	5	100,0	41	100,0	81	100,0	3	100,0

Se aprecia que en los cuatro grupos predomina la categoría de satisfecho con la vida actual, siendo porcentualmente superior entre los docentes que viven solos (80%), con 2 a 3 personas (70.7%) y con 7 o más (66.7%).

En relación a la categoría "Muy satisfecho", ésta es mayor en el grupo de docentes que viven con 7 o más personas (33.3%). En cambio, los docentes que viven con 4 a 6 personas se sienten más insatisfechos con un 7.4%.

### VIDA ACTUAL SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO



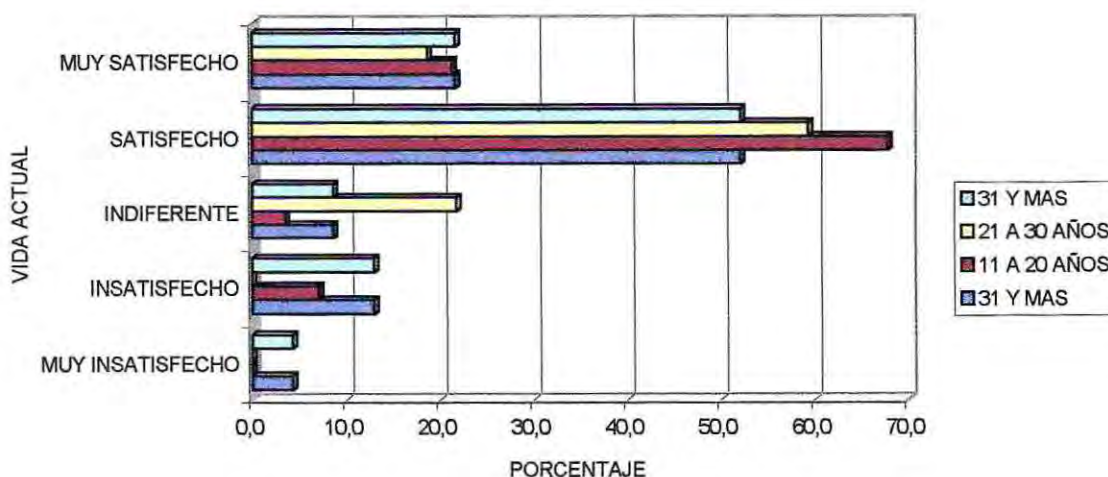
VIDA ACTUAL	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0
INSATISFECHO	2	4,5	0	0,0	4	5,7	1	12,5
INDIFERENTE	10	22,7	0	0,0	8	11,4	1	12,5
SATISFECHO	29	65,9	5	62,5	38	54,3	6	75,0
MUY SATISFECHO	3	6,8	3	37,5	19	27,1	0	0,0
TOTAL	44	100,0	8	100,0	70	100,0	8	100,0

En los cuatro grupos predomina la categoría de satisfecho con la vida actual.

En cuanto a la categoría "Muy satisfecho", los docentes cuyo principal sostén económico es la pareja u ambos señalan estar más satisfechos con su vida actual.

Por último, los docentes cuyo principal sostén económico es otra persona manifiestan estar más insatisfechos (12.5%) en comparación con los otros grupos.

### VIDA ACTUAL SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL

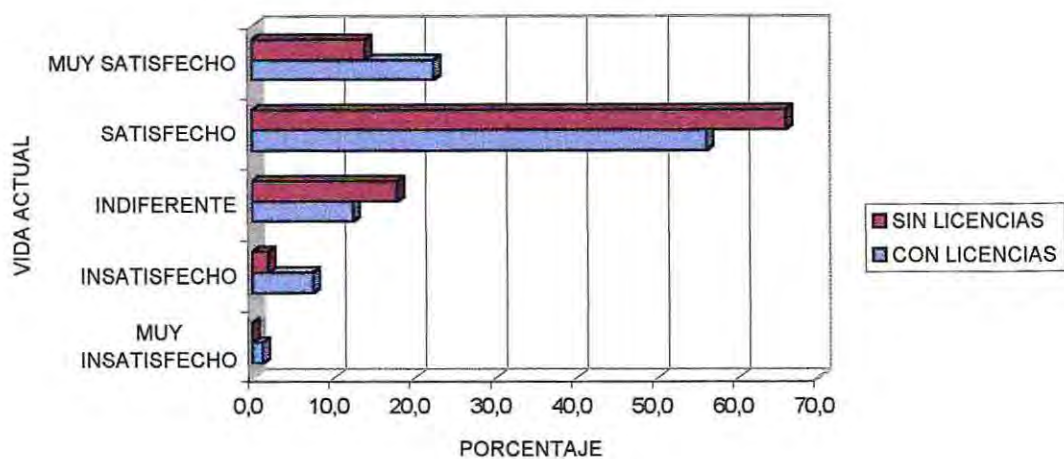


VIDA ACTUAL	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,3
INSATISFECHO	2	13,3	2	7,1	0	0,0	3	13,0
INDIFERENTE	2	13,3	1	3,6	14	21,9	2	8,7
SATISFECHO	9	60,0	19	67,9	38	59,4	12	52,2
MUY SATISFECHO	2	13,3	6	21,4	12	18,8	5	21,7
TOTAL	15	100,0	28	100,0	64	100,0	23	100,0

En los cuatro grupos predomina la categoría de satisfecho con la vida actual, siendo mayoritariamente inferior en los docentes entre 11 a 20 años de experiencia laboral.

Por otro lado, los docentes con 31 y más años de experiencia laboral se sienten más insatisfechos con su vida actual (17.3%), seguido por los docentes con hasta 10 años de experiencia laboral con un 13.3%.

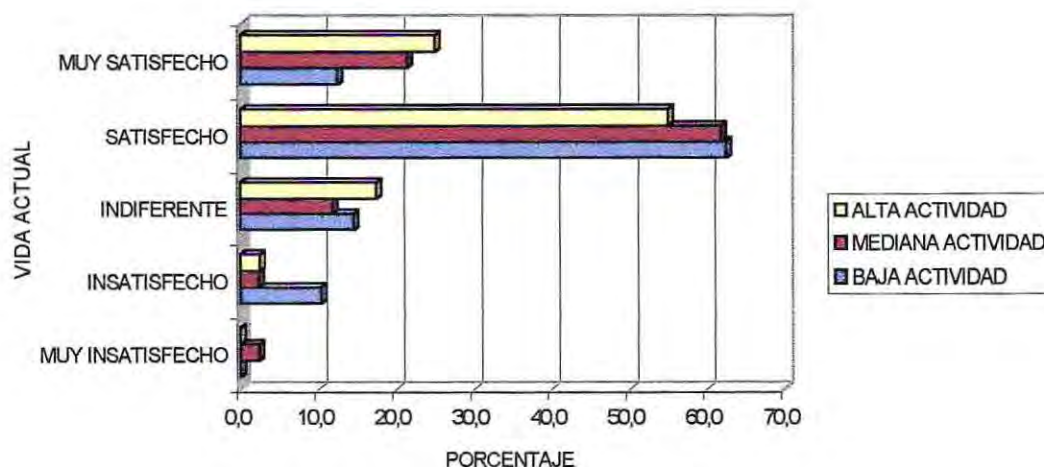
### VIDA ACTUAL SEGUN LICENCIAS MEDICAS



VIDA ACTUAL	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	1,3	0	0,0
INSATISFECHO	6	7,5	1	2,0
INDIFERENTE	10	12,5	9	18,0
SATISFECHO	45	56,3	33	66,0
MUY SATISFECHO	18	22,5	7	14,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

En el grupo de docentes sin licencias médicas, el 66% señala estar satisfecho, porcentaje superior en comparación con los docentes con licencia médica (56.3%). En cambio, los docentes con licencia señalan estar más insatisfechos con su vida actual (8.8%), en comparación con los docentes sin licencias (2%).

### VIDA ACTUAL SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL

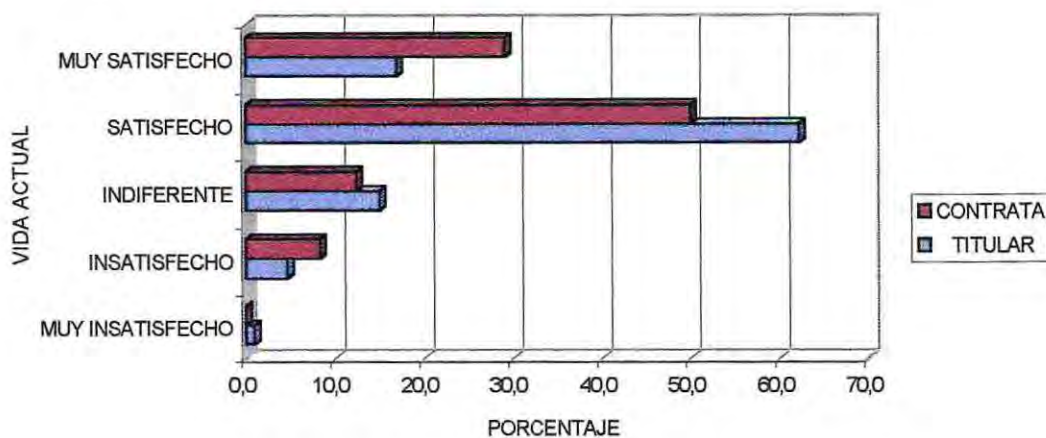


VIDA ACTUAL	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	0	0,0	1	2,4	0	0,0
INSATISFECHO	5	10,4	1	2,4	1	2,5
INDIFERENTE	7	14,6	5	11,9	7	17,5
SATISFECHO	30	62,5	26	61,9	22	55,0
MUY SATISFECHO	6	12,5	9	21,4	10	25,0
TOTAL	48	100,0	42	100,0	40	100,0

En los tres grupos se observa que predomina la categoría "Satisfecho".

Por otro lado, los docentes que realizan alta actividad en su tiempo libre señalan estar muy satisfechos con su vida actual (25%). En cambio, los docentes con baja actividad señalan estar más insatisfechos (10.4%), en comparación con los otros.

### VIDA ACTUAL SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



VIDA ACTUAL	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
MUY INSATISFECHO	1	0,9	0	0,0
INSATISFECHO	5	4,7	2	8,3
INDIFERENTE	16	15,1	3	12,5
SATISFECHO	66	62,3	12	50,0
MUY SATISFECHO	18	17,0	7	29,2
TOTAL	106	100,0	24	100,0

En el grupo de docentes titulares, el 62.3% señala estar satisfecho, porcentaje muy superior al de los docentes a contrata (50%).

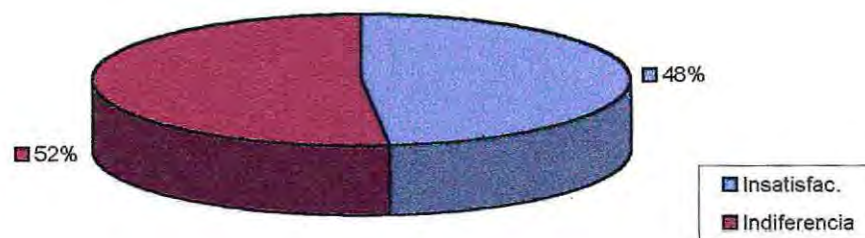
En cambio, en el grupo de docentes a contrata, el 29.2% señala estar muy satisfecho en comparación a los titulares (17%).

Por último, a nivel de las otras tres categorías las diferencias porcentuales son bajas.

### Objetivo Cinco

Detectar el nivel de insatisfacción laboral de los docentes, tomando en consideración algunas variables personales y organizacionales.

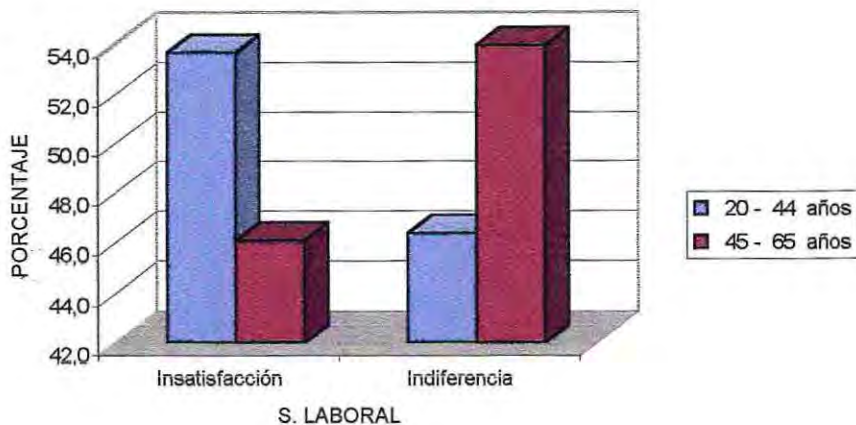
#### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	n°	%
Insatisfacción	63	48,5
Indiferencia	67	51,5
TOTAL	130	100,0

Se observa que un porcentaje cercano a la mitad de la muestra presenta insatisfacción laboral (48%). Por otra parte, el 52% manifiesta estar indiferente ante el trabajo.

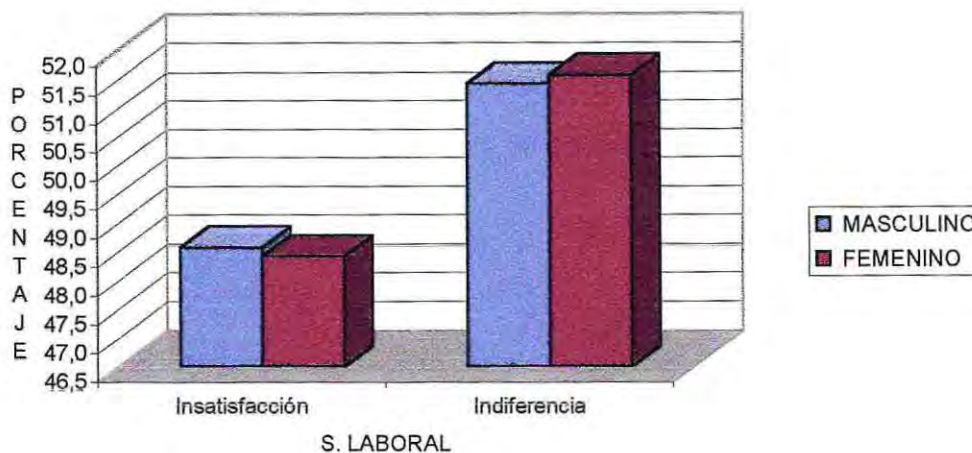
### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
Insatisfacción	22	53,7	41	46,1
Indiferencia	19	46,3	48	53,9
TOTAL	41	100,0	89	100,0

Se aprecia que el mayor porcentaje de docentes entre 20 y 44 años (53.7%) manifiesta sentirse insatisfecho laboralmente, en esta misma categoría el 46.3% se manifiesta indiferente. En cambio; en el grupo de los docentes entre 45 y 65 años, el mayor porcentaje (53.9%) se concentra en el nivel de indiferencia y el 46.1% en el nivel de insatisfacción laboral. Por lo tanto, pareciera que los docentes más jóvenes se sienten más insatisfechos laboralmente.

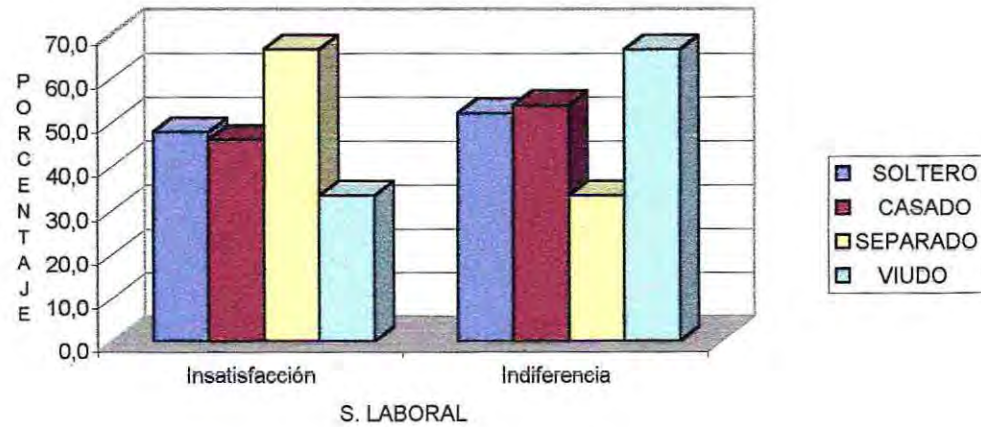
### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO SEGUN EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
Insatisfacción	17	48,6	46	48,4
Indiferencia	18	51,4	49	51,6
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Tanto en los docentes varones como mujeres se puede apreciar una distribución porcentualmente similar en los niveles de insatisfacción e indiferencia laboral. Al parecer no habría diferencia en los niveles de insatisfacción según el sexo.

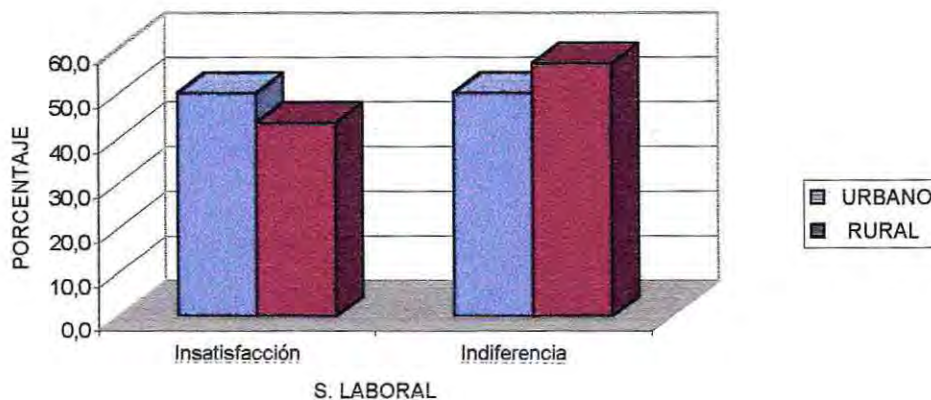
### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO SEGUN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Insatisfacción	11	47,8	41	46,1	10	66,7	1	33,3
Indiferencia	12	52,2	48	53,9	5	33,3	2	66,7
TOTAL	23	100,0	89	100,0	15	100,0	3	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción laboral se concentra en la categoría de docentes separados. Por otro lado, tanto docentes solteros como casados se sienten más indiferentes que insatisfechos, aún cuando ambas categorías son cercanas porcentualmente.

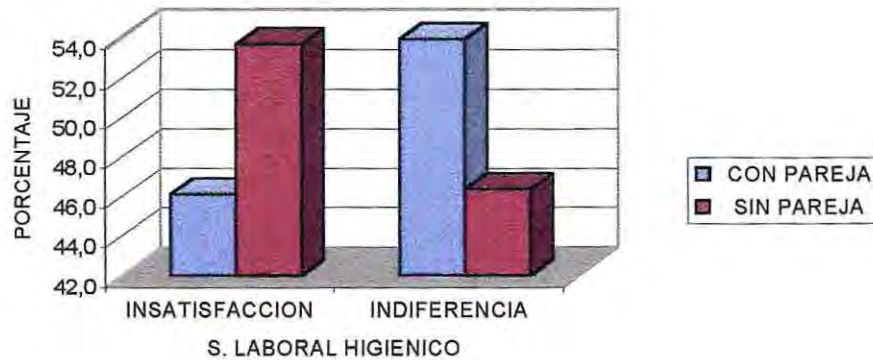
### SATISFACCION LABORAL - HIGIENICO SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
Insatisfacción	50	50,0	13	43,3
Indiferencia	50	50,0	17	56,7
TOTAL	100	100,0	30	100,0

Se observa que los docentes urbanos se sienten más insatisfechos que los docentes rurales, siendo la distribución porcentual igual entre los docentes urbanos con un 50%. En cambio, los docentes rurales se sienten más indiferentes y menos insatisfechos laboralmente.

### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN PRESENCIA DE PAREJA



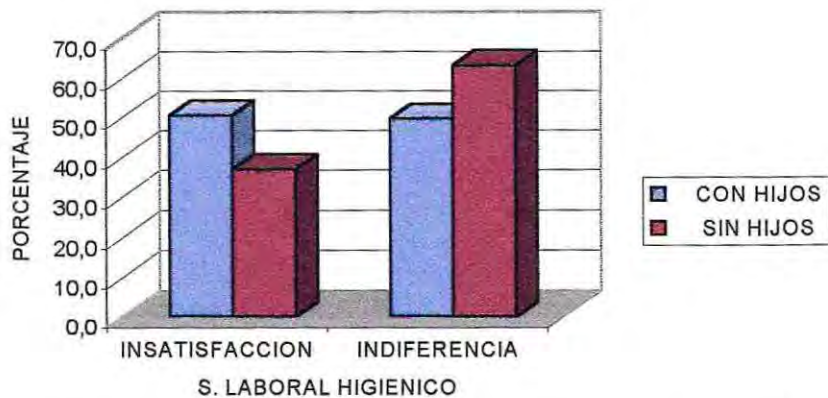
S. LABORAL	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	41	46,1	22	53,7
INDIFERENCIA	48	53,9	19	46,3
TOTAL	89	100,0	41	100,0

Se puede apreciar que el mayor porcentaje de docentes que vive sin pareja (53.7%) manifiesta sentirse insatisfecho laboralmente. En esta misma categoría, el 46.3% se manifiesta indiferente.

En cambio, en el grupo de docentes con pareja, el mayor porcentaje se concentra en el nivel de indiferencia con un 53.9%. En la misma categoría, el 46.1% expresa sentir insatisfacción laboral.

Por lo tanto, pareciera que los docentes sin pareja están más insatisfechos laboralmente.

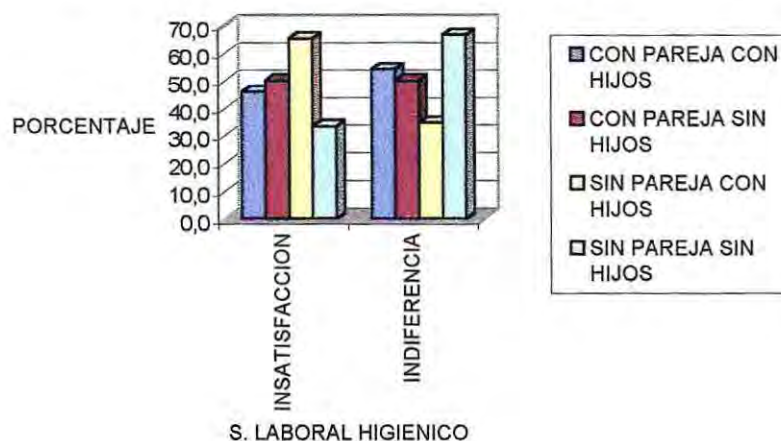
### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN PRESENCIA DE HIJOS



S. LABORAL	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	56	50,5	7	36,8
INDIFERENCIA	55	49,5	12	63,2
TOTAL	111	100,0	19	100,0

Se aprecia que los docentes con hijos (50.5%) están más insatisfechos que los docentes sin hijos. En cambio, los docentes sin hijos están más indiferentes que los con hijos (63.2%).

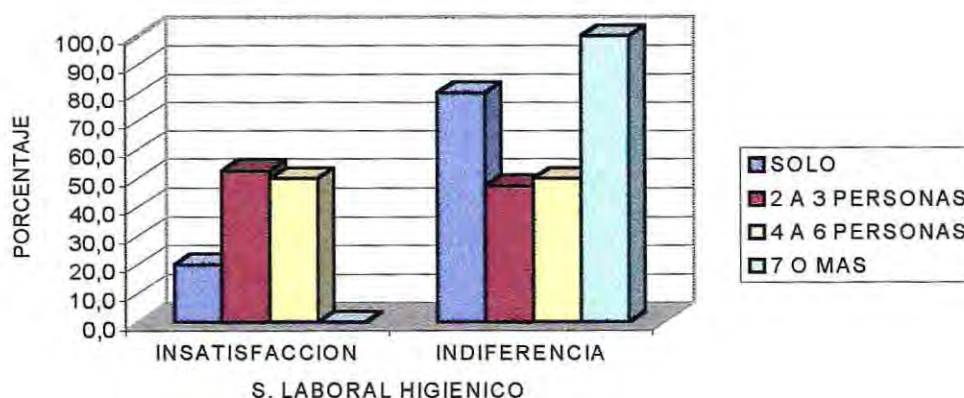
**SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN ROL DE GENERO**



	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
S. LABORAL	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	39	45,9	2	50,0	17	65,4	5	33,3
INDIFERENCIA	46	54,1	2	50,0	9	34,6	10	66,7
TOTAL	85	100,0	4	100,0	26	100,0	15	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción se concentra en los docentes sin pareja y con hijos (65.4%). Por otro lado, tanto los docentes sin pareja y sin hijos (66.7%), con pareja y con hijos (54.1%) y con pareja y sin hijos (50%) se sienten más indiferentes que insatisfechos.

### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA

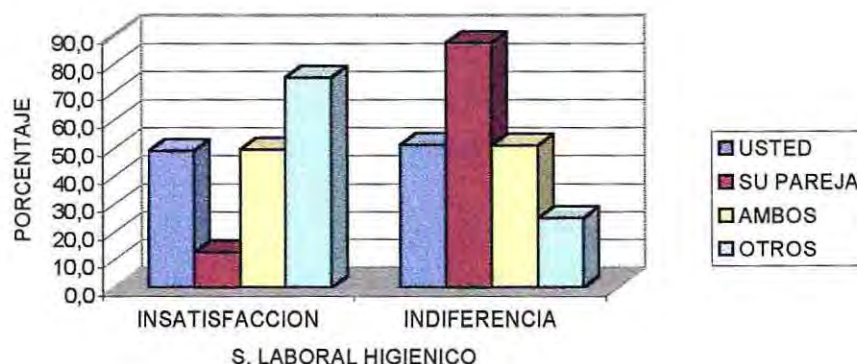


S. LABORAL	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	1	20,0	21	52,5	41	50,0	0	0,0
INDIFERENCIA	4	80,0	19	47,5	41	50,0	3	100,0
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

Se concentran los mayores porcentaje de insatisfacción laboral en aquellos docentes que viven con 2 ó 3 personas. Por otra parte, tanto los docentes que viven solos y con siete y más personas se sienten más indiferentes (80 y 100%) que insatisfechos.

Por último, se puede observar que aquellos docentes que viven con 4 ó 6 personas la distribución porcentual es igual entre insatisfacción e indiferencia laboral.

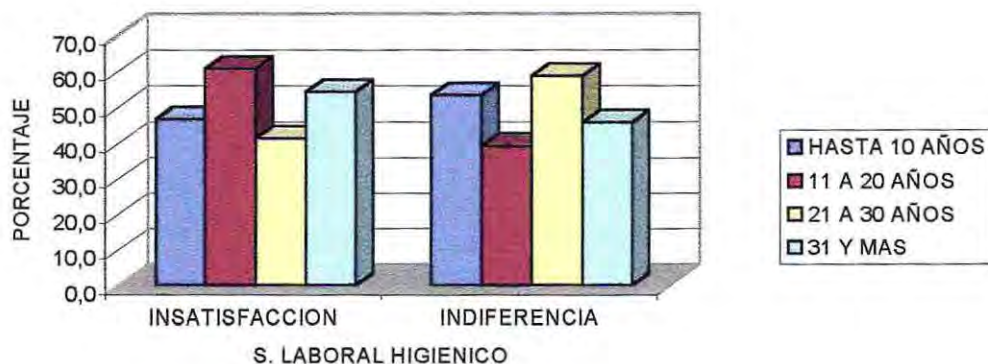
### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO



S. LABORAL	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	22	48,9	1	12,5	34	49,3	6	75,0
INDIFERENCIA	23	51,1	7	87,5	35	50,7	2	25,0
TOTAL	45	100,0	8	100,0	69	100,0	8	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción laboral se concentra en el grupo de docentes cuyo principal sostén económico es otra persona (75%). Por otro lado, los docentes en que la pareja es el principal sostén económico se sienten más indiferentes laboralmente (87.5%).

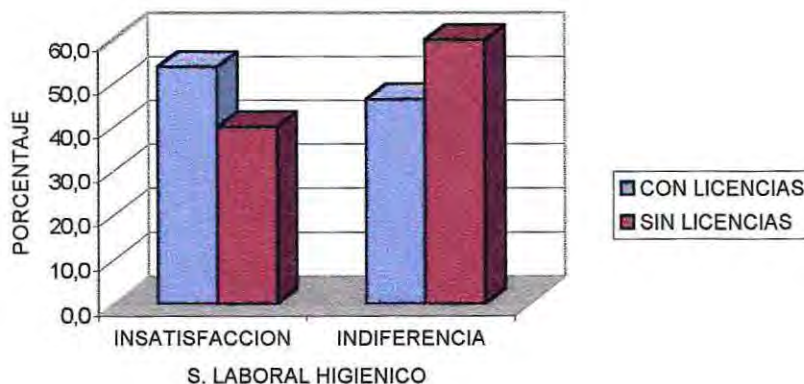
### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



S. LABORAL	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	7	46,7	17	60,7	26	41,3	13	54,2
INDIFERENCIA	8	53,3	11	39,3	37	58,7	11	45,8
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción laboral se concentra en el grupo de docentes que tienen entre 11 y 20 años, y 31 o más años de servicio. En cambio, los docentes que llevan menos de 10 años, y entre 21 y 30 años de experiencia laboral presentan mayor indiferencia laboral con un 53.3% y 58.7%, respectivamente.

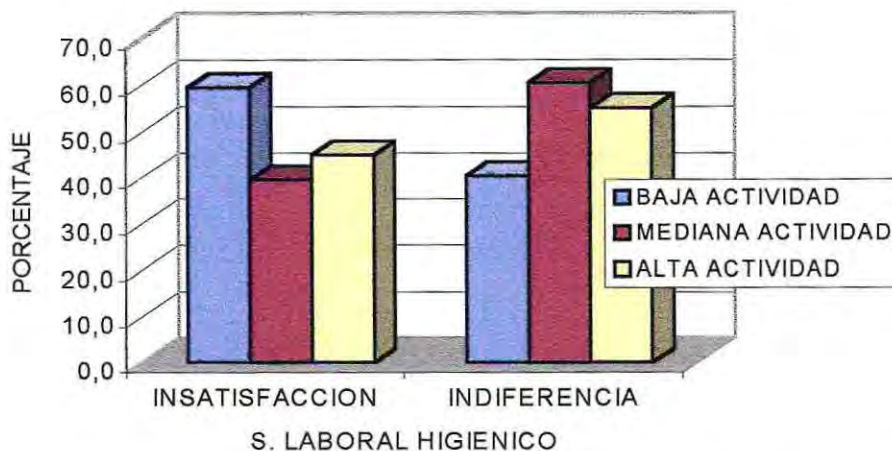
### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN LICENCIAS MEDICAS



S. LABORAL	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	43	53,8	20	40,0
INDIFERENCIA	37	46,3	30	60,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se puede observar que el mayor porcentaje de docentes con licencias médicas se manifiesta más insatisfecho laboralmente con un 53.8%. En esta misma categoría, el 46.2% se manifiesta indiferente. En cambio, el grupo de docentes sin licencia médica, el mayor porcentaje se concentra en el nivel de indiferencia (60%), y un 40% se manifiesta insatisfecho.

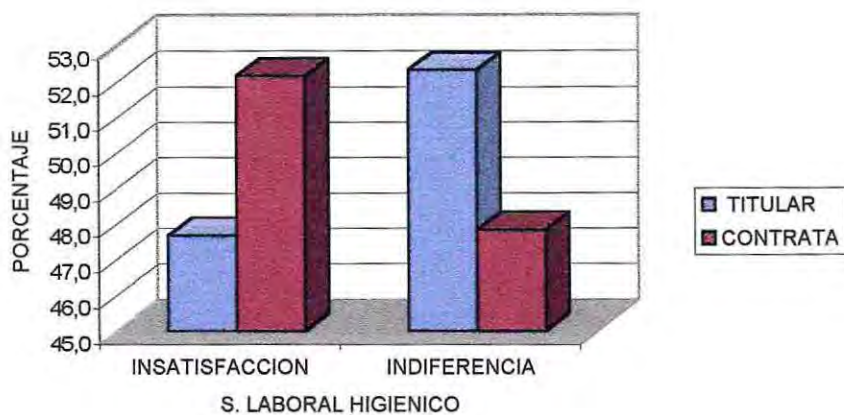
**SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL**



S. LABORAL	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	28	59,6	17	39,5	18	45,0
INDIFERENCIA	19	40,4	26	60,5	22	55,0
TOTAL	47	100,0	43	100,0	40	100,0

El mayor porcentaje de insatisfacción laboral se concentra en la categoría de docente con baja actividad en su tiempo libre (56.9%). Por otro lado, tanto los docentes con mediana y alta actividad se sienten más indiferente laboralmente con un 60.5% y un 55%, respectivamente.

### SATISFACCION LABORAL HIGIENICO SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



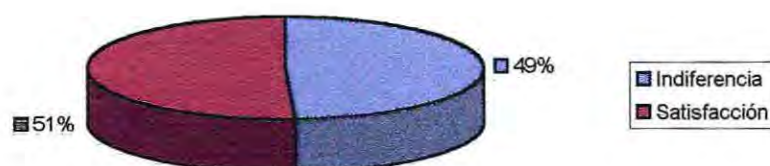
S. LABORAL	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
INSATISFACCION	51	47,7	12	52,2
INDIFERENCIA	56	52,3	11	47,8
TOTAL	107	100,0	23	100,0

Se observa que los docentes a contrata se sienten más insatisfechos que los titulares. En cambio, los docentes titulares se manifiestan más indiferentes que insatisfechos laboralmente.

### *Objetivo Seis*

Describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes considerando las variables personales y organizacionales ya señaladas.

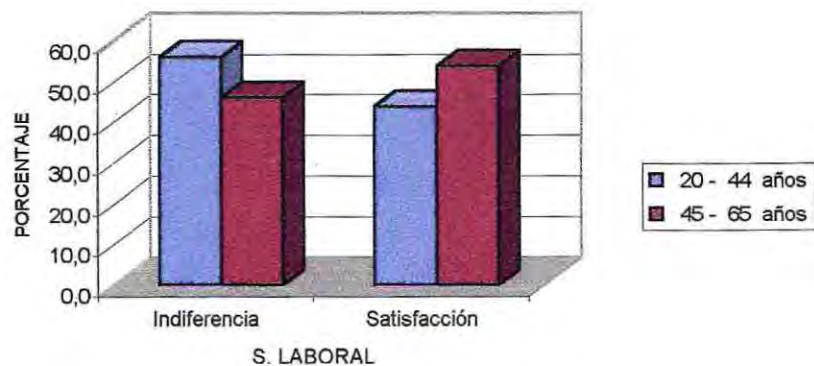
#### SATISFACCION LABORAL - MOTIVADORES DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA



S. LABORAL	n°	%
Indiferencia	64	49,2
Satisfacción	66	50,8
TOTAL	130	100,0

Se observa una distribución porcentual similar entre los niveles de satisfacción e indiferencia laboral, siendo el nivel de satisfacción levemente superior.

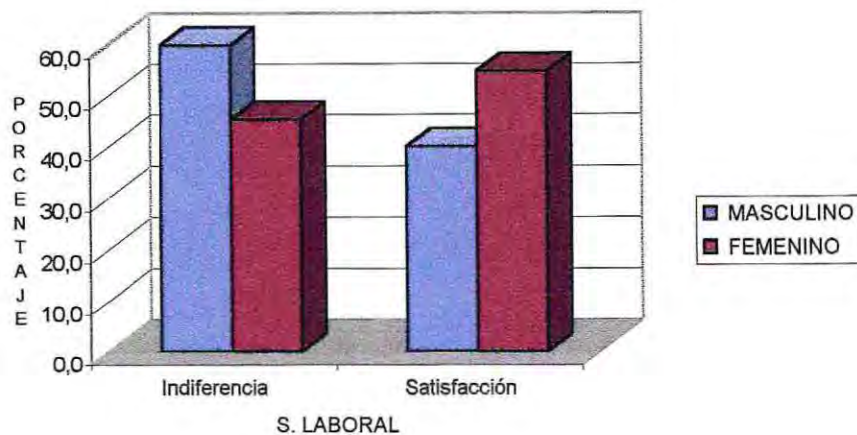
**SATISFACCION LABORAL- MOTIVADORES  
SEGUN LA EDAD DE LOS DOCENTES DE  
EDUCACION BASICA**



S. LABORAL	20 - 44 años		45 - 65 años	
	nº	%	nº	%
Indiferencia	23	56,1	41	46,1
Satisfacción	18	43,9	48	53,9
TOTAL	41	100,0	89	100,0

Se puede apreciar que el mayor porcentaje de docentes entre 20 y 44 años se siente indiferente ante el trabajo y sólo un 43.9% se siente satisfecho. En cambio, los docentes cuyas edades fluctúan entre 45 y 65 años se sienten más satisfechos laboralmente con un 53.9%.

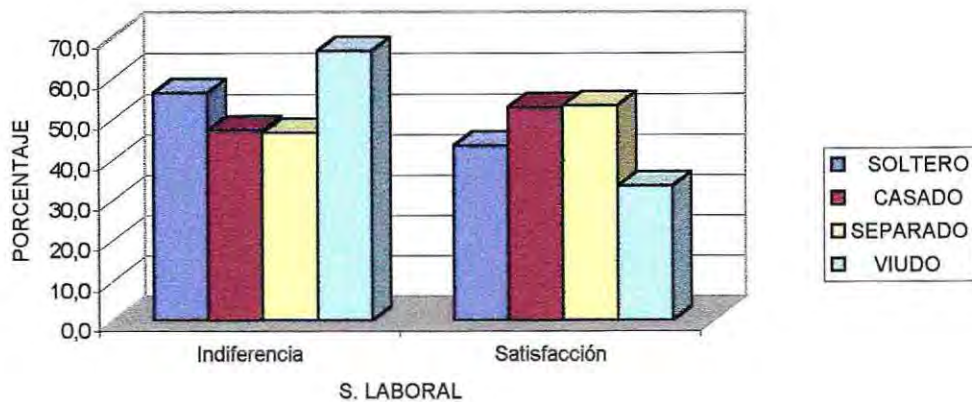
**SATISFACCION LABORAL - MOTIVADORES SEGUN  
EL SEXO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION  
BASICA**



S. LABORAL	MASCULINO		FEMENINO	
	nº	%	nº	%
Indiferencia	21	60,0	43	45,3
Satisfacción	14	40,0	52	54,7
TOTAL	35	100,0	95	100,0

Se aprecia que el grupo de las mujeres se siente más satisfecho laboralmente que los varones. Por otro lado, éstos se sienten más indiferentes que las mujeres.

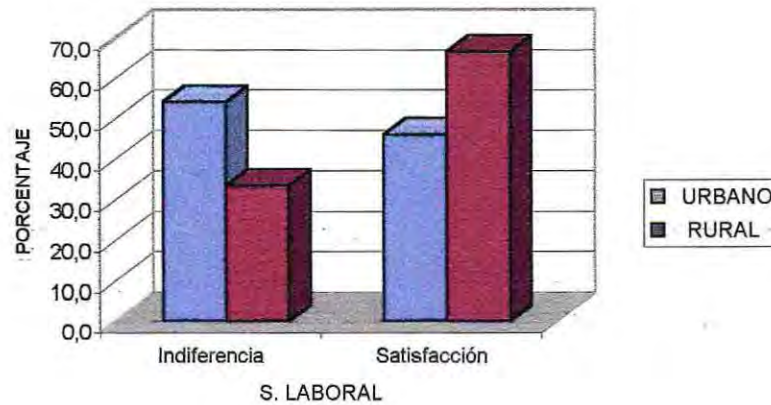
**SATISFACCION LABORAL - MOTIVADORES SEGUN EL  
ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE EDUCACION  
BASICA**



S. LABORAL	SOLTERO		CASADO		SEPARADO		VIUDO	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Indiferencia	13	56,5	42	47,2	7	46,7	2	66,7
Satisfacción	10	43,5	47	52,8	8	53,3	1	33,3
TOTAL	23	100,0	89	100,0	15	100,0	3	100,0

Los docentes casados y separados presentan el mayor porcentaje de satisfacción laboral. Por otra parte, los docentes viudos y solteros presentan un mayor porcentaje de indiferencia laboral.

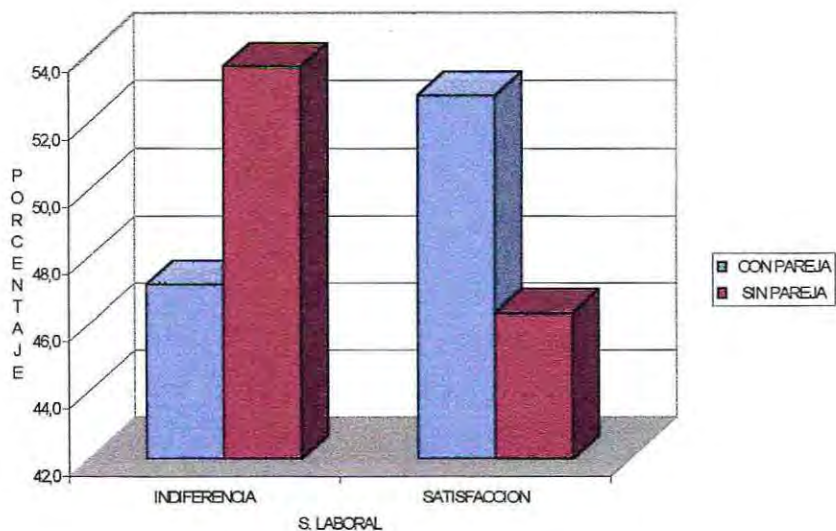
**SATISFACCION LABORAL - MOTIVADORES  
SEGUN LA UBICACION GEOGRAFICA DE LOS  
DOCENTES DE EDUCACION BASICA**



S. LABORAL	URBANO		RURAL	
	nº	%	nº	%
Indiferencia	54	54,0	10	33,3
Satisfacción	46	46,0	20	66,7
TOTAL	100	100,0	30	100,0

Se aprecia que los docentes que se desempeñan en sectores rurales manifiestan sentirse más satisfechos laboralmente que los docentes que realizan clases en sectores urbanos. Estos últimos, a su vez, mayoritariamente se sienten indiferente.

**SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN  
PRESENCIA DE PAREJA**

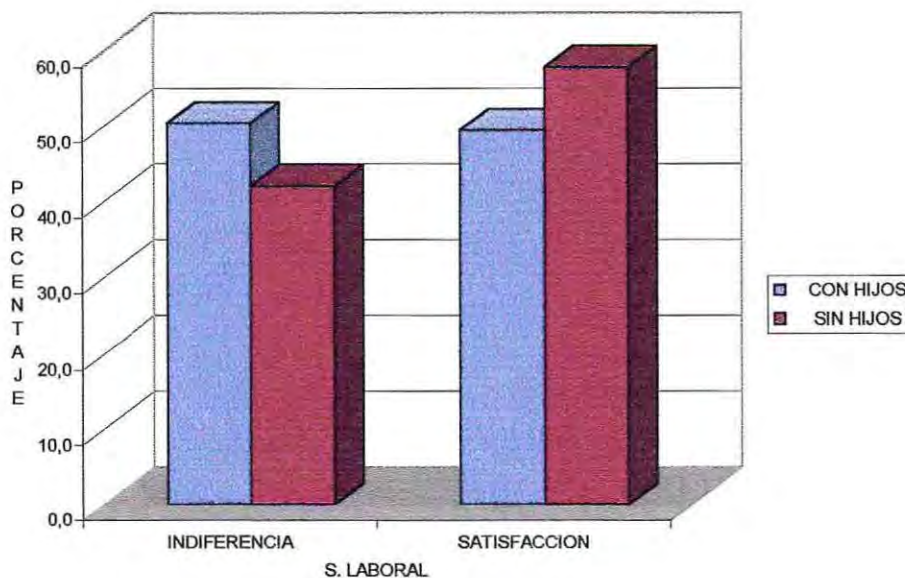


S. LABORAL	CON PAREJA		SIN PAREJA	
	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	42	47,2	22	53,7
SATISFACCION	47	52,8	19	46,3
TOTAL	89	100,0	41	100,0

Se puede apreciar que el 52.8% de docentes casados se siente satisfecho con el trabajo y un 47.2% se manifiesta indiferente.

En cambio, los docentes sin parejas se sienten más indiferentes con un 53.7%.

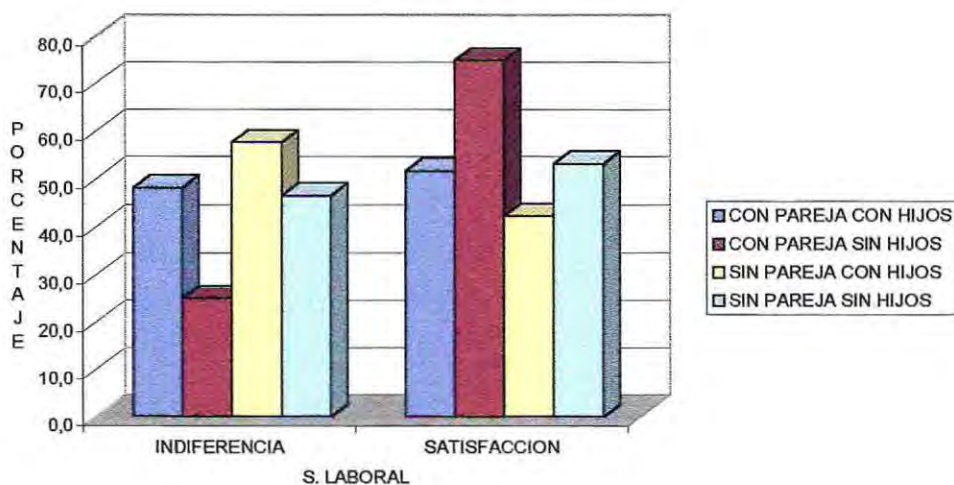
**SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN  
PRESENCIA DE HIJOS**



S. LABORAL	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	56	50,5	8	42,1
SATISFACCION	55	49,5	11	57,9
TOTAL	111	100,0	19	100,0

En el grupo de docentes con hijos el mayor porcentaje señala estar indiferente, siendo levemente superior al nivel de satisfacción. Al contrario, en el grupo de docentes sin hijos el mayor porcentaje se concentra en el nivel de satisfacción (57.9%) y un 42.1% se manifiesta indiferente.

### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN ROL DE GENERO

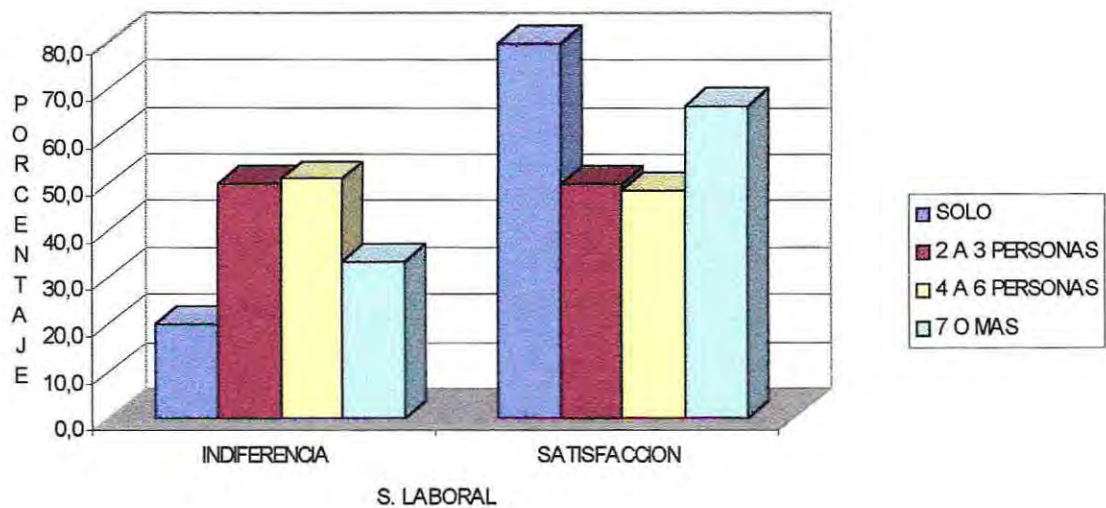


	CON PAREJA				SIN PAREJA			
	CON HIJOS		SIN HIJOS		CON HIJOS		SIN HIJOS	
S. LABORAL	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	41	48,2	1	25,0	15	57,7	7	46,7
SATISFACCION	44	51,8	3	75,0	11	42,3	8	53,3
TOTAL	85	100,0	4	100,0	26	100,0	15	100,0

En tres de los cuatro grupos se observa que predomina la satisfacción laboral, siendo notoriamente mayor en aquellos docentes que viven con pareja, sin hijos (75%).

Por otro lado, el grupo de docentes que vive sin pareja y con hijos se manifiesta mayoritariamente indiferente (57.7%).

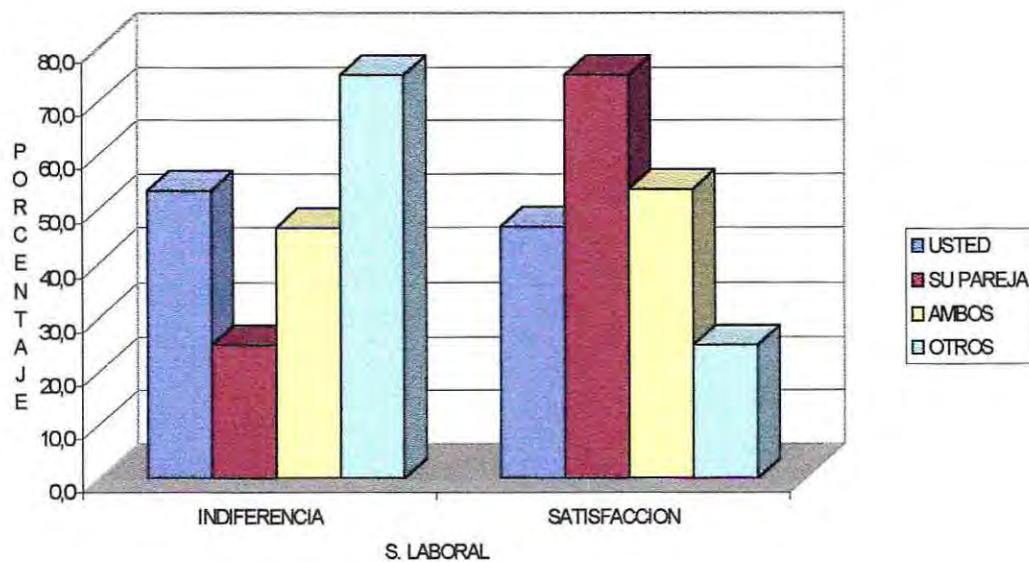
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN NUMERO DE PERSONAS POR CASA



S. LABORAL	SOLO		2 A 3 PERSONAS		4 A 6 PERSONAS		7 O MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	1	20,0	20	50,0	42	51,2	1	33,3
SATISFACCION	4	80,0	20	50,0	40	48,8	2	66,7
TOTAL	5	100,0	40	100,0	82	100,0	3	100,0

En dos de los cuatro grupos se puede apreciar que predomina la satisfacción laboral, siendo mayor en aquellos docentes que viven solos (80%) y con 7 y más personas (66.7%). Por otro lado, el mayor porcentaje de indiferencia se concentra en los docentes que viven con 4 a 6 personas (51.2%).

**SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN SOSTENEDOR ECONOMICO**

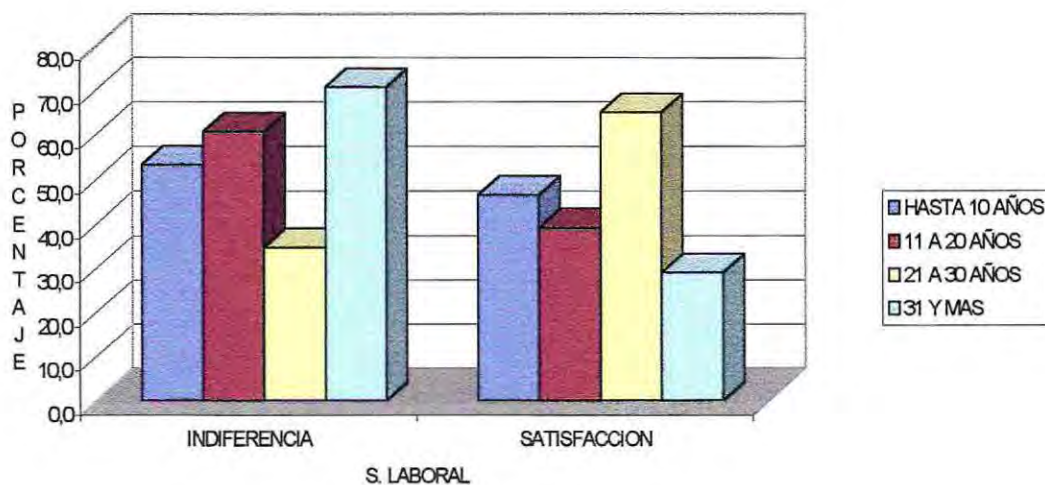


S. LABORAL	USTED		SU PAREJA		AMBOS		OTROS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	24	53,3	2	25,0	32	46,4	6	75,0
SATISFACCION	21	46,7	6	75,0	37	53,6	2	25,0
TOTAL	45	100,0	8	100,0	69	100,0	8	100,0

Se puede observar que los mayores porcentajes de docentes satisfechos se concentran en los grupos cuyo principal sostén económico es la pareja o ambos, 75% y 53%, respectivamente.

En cambio, el mayor porcentaje de docentes indiferentes se concentra en los grupos en que el principal sostén económico es el mismo docente u otra persona.

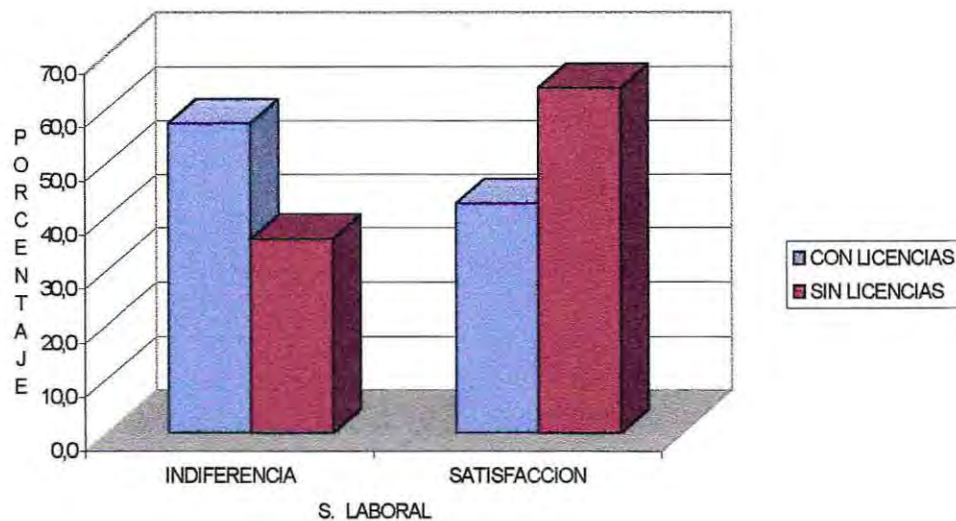
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



S. LABORAL	HASTA 10 AÑOS		11 A 20 AÑOS		21 A 30 AÑOS		31 Y MÁS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	8	53,3	17	60,7	22	34,9	17	70,8
SATISFACCIÓN	7	46,7	11	39,3	41	65,1	7	29,2
TOTAL	15	100,0	28	100,0	63	100,0	24	100,0

En tres de los cuatro grupos se observa que predomina la indiferencia laboral, siendo ésta porcentualmente mayor entre los docentes con 31 o más años de experiencia laboral (70.8%) y los con 11 y 20 años (60.7%). Por otra parte, aquéllos que tienen entre 21 y 30 años de experiencia laboral se sienten más satisfechos laboralmente (65.1%).

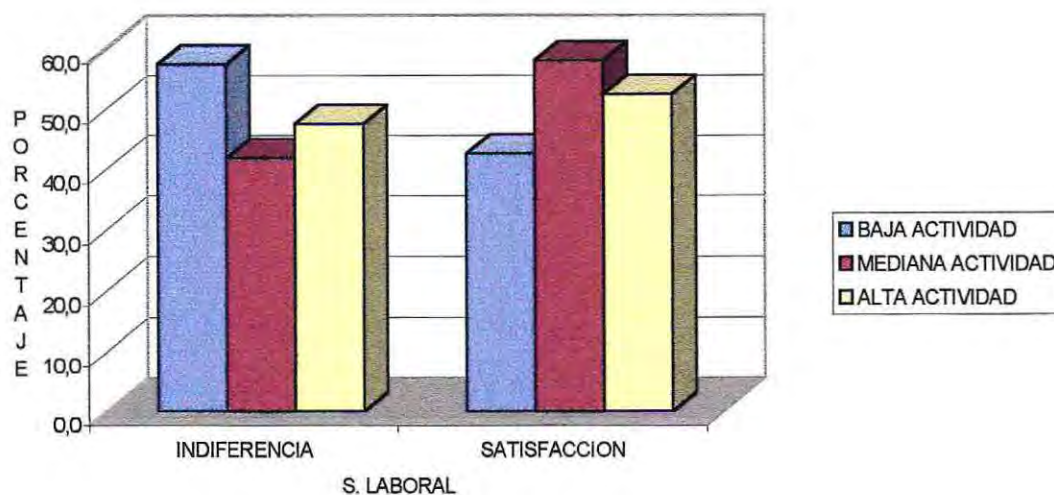
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN LICENCIAS MEDICAS



S. LABORAL	CON LICENCIAS		SIN LICENCIAS	
	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	46	57,5	18	36,0
SATISFACCION	34	42,5	32	64,0
TOTAL	80	100,0	50	100,0

Se aprecia que el grupo de docentes sin licencia médica se siente más satisfecho laboralmente (64%) que los que sí las presentan. Por otro lado, estos últimos se sienten más indiferentes (57.5%).

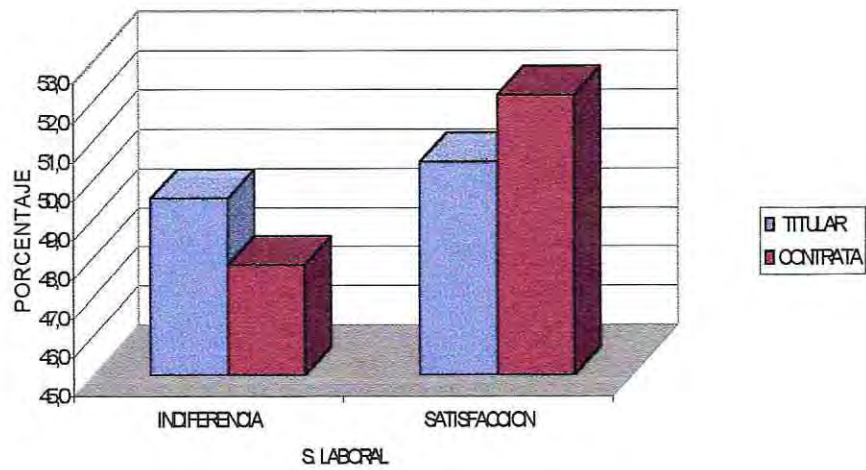
### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN TIEMPO LIBRE MENSUAL



S. LABORAL	BAJA ACTIVIDAD		MEDIANA ACTIVIDAD		ALTA ACTIVIDAD	
	nº	%	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	27	57,4	18	41,9	19	47,5
SATISFACCION	20	42,6	25	58,1	21	52,5
TOTAL	47	100,0	43	100,0	40	100,0

En dos de los tres grupos se observa que predomina la satisfacción laboral, siendo porcentualmente mayor en los docentes que realizan mediana actividad con un 58.1%, seguidos de aquellos con alta actividad con un 52.5%. En cambio, el mayor porcentaje de indiferencia se concentra en los docentes con baja actividad (57.4%).

### SATISFACCION LABORAL MOTIVADORES SEGUN SITUACION CONTRACTUAL



S. LABORAL	TITULAR		CONTRATA	
	nº	%	nº	%
INDIFERENCIA	53	49,5	11	47,8
SATISFACCION	54	50,5	12	52,2
TOTAL	107	100,0	23	100,0

En ambos grupos se aprecia que predomina la satisfacción laboral, siendo levemente superior en los docentes a contrata.

## CAPÍTULO 4

### CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

A la luz de los resultados obtenidos, se puede señalar que existe un grupo de variables independientes que se reiteran, constituyendo grupos de vulnerabilidad que pueden provocar malestar psicológico, afectando el área afectiva, lo que se traduce en perturbaciones tales como: depresión, baja autoestima, insatisfacción con la vida y alto riesgo de padecer trastornos psíquicos. También en el ámbito laboral se repite una serie de variables que dan cuenta de un alto grado de insatisfacción y otras de un alto nivel de satisfacción laboral.

En relación a la presencia de sintomatología depresiva, se puede caracterizar descriptivamente una coexistencia entre la sintomatología y algunas variables personales y organizacionales como son:

1. Desempeñarse en sectores urbanos.
2. Situación contractual de titularidad.
3. Tener entre 45 y 65 años de edad.
4. Tanto hombres como mujeres (siendo levemente superior en las mujeres).
5. Estado civil separado, solteros y viudos, que viven solos, sin pareja y sin hijos
6. Con más de 31 años de experiencia laboral.
7. El principal sostén económico es el mismo docentes y otras personas.
8. Durante los dos últimos años ha presentado licencias médicas.
9. Con una baja actividad en su tiempo libre.

Por otro lado, en lo referente a la salud mental, se da una correspondencia entre ésta y algunas variables personales y organizacionales como son:

1. Realizar docencia en sectores urbanos.
2. Situación contractual titular
3. Con edades que fluctúan entre los 45 y 65 años de edad.
4. Ser mujer.
5. Estado civil separados/as y viudos/as, sin pareja y con hijos.
6. Convivir con cuatro o más personas.
7. El principal sostén económico es el propio docente.
8. Con 31 o más años de experiencia laboral.
9. Durante los dos últimos años ha presentado licencias médicas.
10. Con una baja actividad en su tiempo libre.

En torno a los niveles de autoestima baja, se puede señalar que existe una relación entre ésta y algunas variables personales y organizacionales como son:

1. Desempeñarse en sectores urbanos.
2. Situación contractual a contrata.
3. Con edades que van desde los 45 a 65 años.
4. Ser hombres.
5. Estado civil separado y con hijos.
6. Convivir con 2 ó 3 personas.
7. El principal sostén económico es la pareja.
8. Con más de 31 años de experiencia laboral.
9. Durante los dos últimos años ha presentado licencias médicas.

10. Con una baja actividad en su tiempo libre.

Por último, en lo referente a la insatisfacción con la vida actual, se puede señalar que las variables que son sensibles a ésta son:

1. Docentes que se desempeñan en sectores urbanos.
2. Situación contractual a contrata y titular.
3. Con edades entre los 45 y 65 años.
4. Separados y con hijos.
5. Ser hombre.
6. Convivir con 4 ó 6 personas.
7. El principal sostén económico es otra persona.
8. Con 31 o más años de experiencia laboral.
9. Durante los dos últimos años ha presentado licencias médicas.
10. Con una baja actividad en su tiempo libre.

En síntesis, pareciera que las variables que evidencian el mayor riesgo de padecer malestar psicológico en los docentes son las siguientes: desempeñarse en áreas urbanas, ser mayor de 45 años de edad, tener más de 31 años de experiencia laboral, estar sin pareja y con hijos, haber presentado licencias médicas durante los dos últimos años y realizar una baja actividad en el tiempo libre.

Por otro lado, a partir de lo anterior se puede señalar que los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales ubicados en zonas rurales, cuya situación contractual es titular, con edades entre 20 y 44 años, con pareja, sin hijos, que no han presentado licencias médicas durante los dos últimos años, con mediana o alta actividad en su tiempo libre presentan un menor riesgo de evidenciar malestar psicológico.

Por otro lado, los docentes que se sienten insatisfechos laboralmente son aquellos que se desempeñan en sectores urbanos, cuya situación contractual es a contrata, con edades que van desde los 20 a 44 años, separados, sin pareja y con hijos, que viven con dos a tres personas, tanto hombres como mujeres, donde el principal sostén económico es otra persona, cuyos años de experiencia laboral van desde los 11 a los 20 años, que han presentado licencias médicas en los dos últimos años y con una baja actividad en su tiempo libre.

A partir de estos datos se puede caracterizar descriptivamente aquellas variables que concurren de manera reiterada tanto a nivel de malestar psicológico como de insatisfacción laboral. Éstas son:

- Desempeñarse en establecimiento educacionales ubicados en sectores urbanos.
- Sin pareja y con hijos.
- Durante los dos últimos años de desempeño laboral ha presentado licencias médicas.
- Con baja actividad en su tiempo libre.

Por otro lado, los docentes que se sienten más satisfechos laboralmente son aquellos que se desempeñan en sectores rurales, cuya situación contractual es la de contrata, con edades entre 45 y 65 años, mujeres, casadas y sin hijo, que viven con siete o más personas, donde el principal sostén económico es la pareja, con 21 a 30 años de experiencia laboral, no presentan licencias médicas durante los dos últimos años y con mediana y alta actividad en su tiempo libre.

Por último se puede caracterizar descriptivamente de aquellas variables personales y organizacionales que concurren de manera frecuente tanto a nivel de bienestar psicológico como de satisfacción laboral. Éstas son las siguientes:

- Desempeñarse en establecimiento educacionales ubicados en zonas rurales.
- Con pareja, sin hijos.
- Sin licencias médicas durante los dos últimos años.
- Con mediana y alta actividad en su tiempo libre.

A partir de estas variables que concurren de forma reiterada y que establecen co-existencia y relaciones, es posible dejar planteadas las siguientes hipótesis:

- 1- Es posible que existan una asociación entre el uso apropiado del tiempo libre y el bienestar psicológico de los docentes.
- 2- Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la actividad que desarrolla el docente en su tiempo libre.
- 3- Existen diferencias estadísticamente significativa en el bienestar psicológico y la satisfacción laboral asociado a la ubicación geográfica del establecimiento en el que se desempeña el docente.
- 4- La presencia de pareja y ausencia de hijo aumenta la probabilidad de bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los docentes
- 5- La ausencia de licencias médicas aumenta la probabilidad de bienestar psicológico y satisfascción laboral.

En torno a estos antecedentes se pueden establecer algunas comparaciones con estudios realizados por otros investigadores en torno al bienestar psicológico y la satisfacción laboral apreciándose que existen ciertas similitudes, pero también ciertas discrepancias con éstas.

Autores como Páez (1986), Novakovich y Salinas (1999) señalan que la presencia de sintomatología depresiva es mayor en las mujeres que en los hombres, lo cual corrobora los resultados de nuestra investigación.

Sin embargo, no ocurre lo mismo con relación a la autoestima, ya que ésta en nuestro estudio es más baja en los varones, lo que discrepa con los resultados obtenidos por los investigadores anteriormente señalados en torno a esta variable.

En relación con el estado civil, Cockerham (1979 en Páez, 1986) encontró que los sujetos separados evidencian mayor sintomatología depresiva lo que coincide con nuestros resultados.

En cuanto a la variable situación contractual, Novakovich y Salinas (1999) señalan que la inestabilidad laboral no afecta negativamente la salud mental de los individuos, lo que coincide con los resultados obtenidos en nuestro estudio.

En lo relativo a la edad, Vicente (1995) encontró que las cuatro enfermedades mentales de mayor prevalencia se concentran en las edades que van de los 40 a los 59 años, lo que, en cierta medida, coincide con los resultados obtenidos en este estudio, pues el mayor malestar psicológico se concentra en el grupo de docentes mayores de 45

DES

En lo que respecta al tiempo libre, autores como Igartua, Iraurgi, Basabe y Páez (1994), Feather y Bond (1983), Hepworth, Warr y Pain (1983 en Alvaro, 1992) apoyan nuestros resultados en lo referente a que, a medida que aumenta el número de actividades en el tiempo libre, disminuye los niveles de riesgo de presentar malestar psicológico.

En lo concerniente al rol de género, Avendaño (1996, en Novakovich y Salinas, 1999) señala la existencia del conflicto de rol presente en las mujeres solas y con hijos y

su relación con el deterioro en la salud mental, lo cual en alguna medida concuerda con los resultados obtenidos en nuestra investigación en torno a dicha variable.

De acuerdo a los resultados obtenidos en algunos estudios realizados en la Quinta Región sobre el bienestar psicológico (Novakovich y Salinas, 1999) (Pinochet y Tabano, 1998) (Bernal, Parterriu y Olivares, 1999), se aprecian ciertas similitudes con los resultados obtenidos. Sin embargo, se debe considerar que las poblaciones de estudio son distintas en cuanto a la actividad laboral que realizan, al sexo y a otras características.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, autores como Muzio (1984) y Schultz (1985) señalan que la mujer que se desempeña laboralmente se siente más satisfecha en su trabajo que el hombre, lo cual apoya los resultados obtenidos en el presente estudio.

En relación a la edad, Esteve (1995), Muzio (1984) y Schultz (1985) indican que, a medida que aumenta la edad, crece el nivel de satisfacción laboral, lo cual se ve corroborado con nuestros resultados.

En cuanto a las licencias médicas, Peiró (1987) encontró que los trabajadores que presentan licencias más frecuentemente se manifiestan más insatisfechos laboralmente, lo que concuerda con los resultados del estudio.

En torno a los años de experiencia laboral, autores como Esteve (1995) y Shultz (1985) señalan que los mayores niveles de insatisfacción laboral se encuentran en aquellos trabajadores que tienen menos años de experiencia, lo que no coincide con nuestros resultados.

Por último, correlacionando porcentualmente los resultados de nuestra investigación, se ven apoyados por un estudio realizado por Muzio (1984) respecto a los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral.

## LIMITACIONES

Al ser éste un estudio descriptivo, no es posible desarrollar explicaciones causales con relación a la presencia o ausencia del malestar psicológico y satisfacción laboral, pues solamente se busca describir la situación de la población en un momento dado.

Por otro lado, también es limitado debido al tipo de muestra seleccionada, ya que a partir de ésta los resultados no pueden ser generalizables a otra población de docentes.

También este estudio se vio limitado por el tamaño de la muestra, que disminuyó en forma considerable, debido al gran número de omisiones realizadas al contestar los diferentes instrumentos de medición.

Otra limitación se centró en la utilización de variados instrumentos de medición para dar cuenta del bienestar psicológico general de los docentes, dejando de lado indicadores como la ansiedad, la cual no es menos importante que las contempladas en la investigación. Esto debido a que no se cuenta con un instrumento que mida en forma global el bienestar psicológico.

## APORTES Y PROYECCIONES DEL ESTUDIO

Al revisar los antecedentes acerca de los cambios que propone la reforma educacional, queda de manifiesto que éstos están orientados a mejorar el nivel de formación de los estudiantes (metodología de trabajo, cambios curriculares, cursos de perfeccionamiento, aumento de la jornada escolar completa, etc.), con el propósito de lograr una adecuada inserción de éstos en la sociedad actual. Sin embargo, los docentes, el principal agente para llevar a cabo tal cambio social, no recibe la misma preocupación

por parte de las autoridades educacionales. Esto en cierta medida se ve reflejado en los resultados de este estudio que señalan que un alto porcentaje de profesores presenta cierta probabilidad de riesgo a manifestar malestar psicológico, lo que a su vez se relaciona con los niveles de insatisfacción laboral. Ello nos lleva a inferir que su condición de vida en general no es la óptima para llevar a cabo los objetivos y metas que impulsa la reforma.

Este estudio sirve como una evaluación diagnóstica acerca del bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los docentes, donde, a partir de los resultados, es posible desarrollar programas de prevención e intervención.

Por otra parte, siendo ésta una de las pocas investigaciones en esta población, se hace necesaria la realización de estudios similares, a fin de tener una visión más globalizada de la situación real en la cual los docentes pertenecientes a establecimientos municipalizados llevan a cabo su labor.

Otro aporte importante de nuestra investigación es el diseño e implementación de una escala de satisfacción laboral docente (ESALDOC, 1999 Dapelo, Inostroza y Sepúlveda) utilizado exclusivamente en este estudio y que cuenta con los correspondientes índices de confiabilidad y validez, y que actualmente esta siendo revisado y perfeccionada.

Otro aporte importante de esta investigación es el fortalecimiento en la formación profesional en el diseño y evaluación psicológica en las organizaciones educacionales.

Por último, permite dejar planteadas hipótesis entre las variables de bienestar psicológico y satisfacción laboral quedando abierta la posibilidad de ser corroboradas en futuras investigaciones.

## BIBLIOGRAFÍA

- \* Acevedo, M. "Estudio descriptivo de la educación básica en el medio rural Chileno". Tesis para optar al título de profesora de educación básica. Valparaíso, Universidad de Playa Ancha. Facultad de ciencias de la educación, 1996
- \* Alfaro, J. Asún, D. Alvarados, R. Morales, G. (1993). Psicología comunitaria y salud mental en Chile. Chile: Universidad Diego Portales.
- \* Alvaro, G. Laurence, Ch. "Estudio descriptivo de la satisfacción laboral, a través de un balance social interno, en la bolsa de corredores y bolsa de valores de Valparaíso en el mes de noviembre de 1995". Tesis para optar al título de ingeniero comercial. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso, Facultad de ingeniería, 1996.
- \* Alvaro, J.L. Garrido, A. Y Torregrosa, J.R. (1997). Psicología Social Aplicada. España: Mc Graw Hill.
- \* Alvaro, J. L (1992). Desempleo y Bienestar Psicológico. España: Siglo veintiuno.
- \* Bandura, A. (1987). Pensamiento y Acción Fundamentos Sociales. España: Martínez Roca.
- \* Beck, A. Rush, A. Shaw, B y Emery, g. (1983) Terapia cognitiva de la depresión. España: Desclee de Brower, S.A.
- \* Bernal, F; Olivares, V, y Pantarrieu, K. "Bienestar Psicológico en mujeres temporeras de la Agroexportación de la comuna de San Esteban". Tesis para optar al título de Psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de Medicina. Escuela de Psicología. 1999.

- \* Bravo, M. Peiró, J. Rodríguez, I. (1993). Satisfacción laboral. En tratado de psicología en el trabajo (pág. 243-395).
- \* Colegio de profesores de Chile (1997) Primer congreso nacional de educación.
- \* Córdova, C.; Correa, C. y Magnan, R. "Programa de Intervención: Desarrollo de Autoestima en Profesores de Enseñanza Media Municipalizada de Viña del Mar. Tesis para optar al título de Psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de Medicina. Escuela de Psicología. 1998
- \* Craig., G. (1994). Desarrollo Psicológico. México: Prentice-Hall.
- \* Davis, K. (1983). El Comportamiento Humano en el Trabajo. México: MC Graw Hill.
- \* Díaz, P. "Estudio descriptivo de algunos factores de satisfacción laboral que afectan a los trabajadores de la empresa portuaria de Chile". Tesis para optar al título de asistente social. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso, 1994.
- \* Echebarría, A y Páez, D. Emociones: Perspectivas psicosociales. España: fundamentos, 1989.
- \* Esteves, J.M y colab.(1995). El docente ante el cambio social. España: Paidós.
- \* Fleishman, A y Blass A. (1976) Psicología Industrial y del Personal. Mexico: Trillas.
- \* Gajardo, M (1994). Docente y Docencia en el Medio Rural. Chile: Flacso
- \* Gonzales, A y Miranda, T. "Estudio descriptivo de redes de apoyo y estrategias de afrontamiento del estrés psicosocial en padres de niños enfermos de cáncer". Tesis para optar al título de psicólogo. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso. Facultad de educación, escuela de psicología, 1996.
- \* Huse, E y Bowditch, J (1976) Psicología industrial. España: Deusto, S.A.

- \* Igartua, Iraurgi y Páez, D. (1994) Enfermedad mental: grupos de autoayuda e integración social. España: Servicio central de publicaciones del gobierno Vasco.
- \* Kechner, Torres y Forns María. Evaluación psicológica: Modelos y técnicas. Editorial Paidós Iberica S.A, 1998.
- \* Mills, T. (1983). El Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc graw- Hill.
- \* Mideplan. (1994) Integración al desarrollo, Balance de la política social 1990-1993. Documentos sociales.
- \* Mideplan. (1996). Balance de seis Años de las políticas sociales. Documentos sociales, pág 70.
- \* Mineduc (1998) La reforma en marcha.
- \* Ministerio de salud (1999). Las enfermedades mentales en Chile magnitud y consecuencias.
- \* Muzio, A. "Medición de la satisfacción laboral mediante una encuesta en una empresa del gran Santiago". Tesis para optar al título de ingeniero comercial. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso. Facultad de ingeniería, 1986.
- \* Nadler, Davis y Lawler Edward. Organizational dynamics. Good year publishing, 1979.
- \* Novakovich, N. Y Salinas, P. "Estudio exploratorio descriptivo: Bienestar psicológico en un grupo de mujeres empleadas de las comunas de Viña del Mar y Valparaíso". Tesis para optar al título de Psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de Medicina. Escuela de Psicología. 1999.

- \* Organización Internacional del Trabajo, (1975) Introducción al estudio de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, publicado por el centro de estudio internacional del perfeccionamiento profesional. Ginebra,7-12
- \* Páez, D. (1986) Salud Mental y Factores Psicosociales. España: Editorial fundamentos.
- \* Perió J.M y Salvador A.(1993) Control del estrés laboral. España: Eduma S.A.
- \* Pinochet, P y Távano, P. "Estudio exploratorio descriptivo del bienestar psicológico en una muestra de adultos mayores jubilados que asisten y participan en la oficina comunal del adulto mayor en Valparaíso" Tesis para optar al título de Psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de medicina. Escuela de Psicología, 1998.
- \* Quintanilla, I. (1984). El hombre en el trabajo. Valencia: Ediciones Promolibro
- \* Rajcevic, C. "Estudio descriptivo de los perfiles motivacionales y niveles de autoactualización en profesores de la provincia de Valparaíso". Tesis para optar al título de psicólogo. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de medicina. Escuela de Psicología, 1998.
- \* Righetti, M. "Estudio sobre la calidad de vida en el trabajo". Tesis para optar al título de ingeniero comercial. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso. Escuela de ingeniería, 1985.
- \* Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana
- \* Rodríguez, I. Cambios en el bienestar psicológico en función de las transiciones que se producen al finalizar la formación profesional de primer ciclo. Tesis para optar al grado de Licenciatura. Valencia, Universidad de Valencia, 1991.

- \* Ruiz, A. (1994). ¿Qué pasa cuando estamos deprimidos? Chile: Instituto de Terapia Cognitiva
- \* Sánchez, A. (1988). Psicología comunitaria. España: Editorial Fundamentos.
- \* Schultz, D (1985) Psicología industrial. México: Intereamericana
- \* Suttler, J. Lloyd. Improving life at work: Problems and prospects. Good year publishing co inc. 1979.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

Estimado profesor/a:

Con motivo de validar el test "Escala de Satisfacción Laboral Docente", es muy importante para los tesisistas su opinión como experto.

Este instrumento ha sido elaborado tomando como referencia la teoría bifactorial de Herzberg la cual contempla dos factores, que son: factores higiénicos o de ambiente y los factores motivadores o de contenido. Las diferentes dimensiones que abarcan ambos factores pretenden ser medidas con las preguntas que usted valide para cada una de ellas.

A continuación encontrará usted las definiciones tanto teóricas como operacionales de las dimensiones, además de las preguntas que la pretenden medir.

Lea las siguientes preguntas y marque con una (X) la alternativa que a su juicio mide con más claridad dichas dimensiones.

Por su colaboración y aporte muchas gracias.

Alumnos tesisistas:  
Emilio Inostroza Oyanader  
Patricio Sepúlveda Olivero

## Factores higiénicos: Definiciones teóricas, operacionales, y preguntas.

### *Salario*

Definición teórica: Es el medio otorgado por la realización de una tarea determinada y, a través del cual se puede obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Definición operacional: Conjunto de prestaciones monetarias otorgada por la organización en la cual el trabajador se desempeña en relación a: sueldo líquido, sistema de reajuste, oportunidades en el pago del sueldo.

Preguntas	Mide	No mide
1- ¿Se siente satisfecho con el sueldo que recibe por su trabajo?		
2- ¿Cómo se siente con la forma en que organiza su salario para cubrir sus gastos?		
3- ¿Con su salario puede satisfacer sus necesidades?		
4- Al comparar su sueldo con el de otro colega, ¿está satisfecho con lo que usted gana?		
5- ¿Siente que el sueldo que recibe es insuficiente?		
6- ¿El sueldo que usted gana es proporcional al trabajo que realiza?		
7- ¿Siente usted que sus expectativas económicas no están satisfechas con el salario que gana?		
8- ¿El esfuerzo que usted realiza se ve recompensado por el sueldo que recibe?		
9- ¿Se siente satisfecho con las posibilidades de aumento de sueldo?		
10- ¿Siente que su sistema de jubilación es el adecuado?		
11- ¿El salario que usted recibe le permite ahorrar para su futuro?		
12- ¿Cómo se siente cuando compara su sueldo con un profesional de otra área?		

*Relaciones humanas*

Definición teórica: Conjunto de interacciones sociales entre los miembros de una organización

Definición operacional: Relaciones interpersonales que se mantienen al interior del trabajo docente referente a : el trato con los compañeros, superiores y alumnos, respeto hacia la persona y actividad que realiza.

Preguntas	Mide	No mide
13- ¿Está satisfecho con el clima de confianza que existe en su escuela?		
14- ¿Está satisfecho con las relaciones que existen entre los profesores?		
15- ¿Está satisfecho con sus relaciones personales con los demás colegas de trabajo?		
16- ¿Siente que sus compañeros le escuchan y le apoyan en su trabajo?		
17- ¿Siente que la mayoría de sus colegas le inspiran desconfianza?		
18- ¿Se siente integrado al equipo de trabajo cada vez que hay una actividad informal?		
19- ¿Está satisfecho con la relación que establece con sus alumnos?		
20- ¿Está satisfecho con el contacto que hay entre los profesores y directores de su escuela?		

### *Condiciones de trabajo*

Definición teórica: Se refiere a las condiciones físicas y ambientales que ofrece la organización para el buen desempeño del trabajador.

Definición operacional: Medio ambiente que rodea la situación de trabajo del docente que incluye el servicio higiénico, nivel de ruido, iluminación, calefacción, mobiliario (escritorio) y materiales en generales.

Preguntas	Mide	No mide
21- ¿Está satisfecho con la dirección por preocuparse de buscar las mejores condiciones de desempeño para sus profesores?		
22- ¿Cómo se siente respecto de las condiciones materiales en las que desarrolla su trabajo?		
23- ¿Está satisfecho con la comodidad que le ofrece su lugar de trabajo?		
24- ¿Está satisfecho con la cantidad de materiales de que dispone para realizar sus actividades docentes?		
25- ¿Está satisfecho con la iluminación de la sala de clases donde usted realiza sus clases?		
26- ¿Está usted satisfecho con los recursos tecnológicos de los cuales puede disponer para llevar a cabo su labor docente?		
27- ¿Está usted satisfecho con la infraestructura de su establecimiento educacional?		
28- ¿Está usted satisfecho con los servicios higiénicos existentes en su establecimiento?		

### *Seguridad*

Definición teórica: Confianza y tranquilidad respecto a la permanencia en el trabajo.

Definición operacional: Elemento que la organización posee y aplica para que el trabajador se desempeñe adecuadamente y está relacionado con una estabilidad en el puesto, contrato indefinido, buena prestaciones del empleador y adecuados planes de jubilación.

Preguntas	Mide	No mide
29- ¿Se siente satisfecho por la seguridad laboral que le da su escuela?		
30- ¿Considera usted que su colegio privilegia la estabilidad y seguridad laboral?		
31- ¿Está satisfecho con su situación contractual?		
32- ¿Usted se siente atemorizado frente a críticas que le pueda hacer la s dirección?		
33- ¿Poner en práctica ideas propias en su trabajo en contra de la opinión de los demás le hace sentir inseguro en su trabaj		
34- ¿Usted comunica habitualmente su malestar a la dirección?		
35- ¿Se siente usted inseguro cuando se produce rotación de personal al interior de su escuela?		

### *Supervisión*

Definición teórica: apoyo que brinda la organización al trabajador para el adecuado desempeño de sus tareas profesionales.

Definición operacional: ayuda recibida por los trabajadores en torno a la claridad de las funciones que debe realizar, de las tareas a seguir y, por último, de las actividades administrativas a realizar.

Preguntas	Mide	No mide
36- ¿Se siente satisfecho con la forma en que se realiza la supervisión en su escuela?		
37- ¿Se siente satisfecho con la forma en que evalúa su desempeño profesional?		
38- ¿Se siente satisfecho con el apoyo técnico recibido en la realización de su trabajo?		
39- ¿Está satisfecho con los estándares exigidos en su labor profesional?		
40- ¿Está satisfecho con el tipo de contacto que establece con usted la dirección de la escuela?		
41- ¿Está satisfecho con la frecuencia con que a usted lo supervisan?		
42- ¿Considera usted que sus comentarios son tomados en cuenta por los supervisores y directores de sus escuelas?		

*Estatus*

Definición teórica: posición o rango socialmente definido dado por otros a grupos o a miembros de éstos.

Definición operacional: posición que ha adquirido el trabajador a través de sus años de experiencia que le permite obtener el respeto y la admiración por parte de la organización.

Preguntas	Mide	No mide
43- ¿Está satisfecho con su rol de profesor?		
44- ¿Se siente satisfecho trabajando como profesor?		
45- ¿Está satisfecho trabajando como profesor en el sector en donde se ubica su escuela?		
46- ¿Está satisfecho con el estatus social de su profesión?		
47- ¿Está satisfecho con su prestigio profesional frente a los demás colegas?		
48- ¿Está satisfecho con el prestigio de su profesión en comparación con las demás profesiones?		

*Políticas y administración de la organización*

Definición teórica: red de relaciones formales entre la organización y los trabajadores que ayuda a la regulación y dirección del comportamiento de éstos.

Definición operacional: procedimiento que usa la organización para establecer reglas como las de asistencia, plan de vacaciones, métodos de evaluación y desempeño de los trabajadores.

Preguntas	Mide	No mide
49- ¿Se siente satisfecho con la forma como se toman las decisiones en su escuela?		
50- ¿Está satisfecho con la forma en que se realiza su evaluación de desempeño docente?		
51- ¿Está satisfecho con la forma en que los directivos dirigen el trabajo diario?		
52- ¿Está satisfecho con la accesibilidad del director a los profesores y alumnos?		
53- ¿Está satisfecho con las normas y procedimientos establecidos en su escuela?		
54- ¿Está satisfecho con la forma en que se resuelven los problemas en su trabajo?		
55- ¿Está satisfecho con sus horarios de clases?		
56- ¿Está satisfecho con su sistema de jubilación?		

Factores motivadores: Definiciones teóricas, operacionales y preguntas.

*El trabajo en sí mismo (identificación con la tarea)*

Definición teórica: valor o importancia que confiere una persona al trabajo que realiza.

Definición operacional: grado en que las actividades realizadas tienen un impacto significativo en torno a la realización de sus tareas, contribución profesional y aportar al crecimiento de la organización.

Preguntas	Mide	No mide
57- ¿Está satisfecho con los logros obtenidos como profesor en la persona del alumno?		
57- ¿Se siente satisfecho como profesor con el apoyo que brinda al grupo familiar del alumno?		
58- ¿Se siente satisfecho con la posibilidad de servir a otros?		
59- ¿Está satisfecho con los resultados obtenidos en la evaluación de sus alumnos?		
60- ¿Se siente satisfecho en su rol de profesor contribuyendo al desarrollo social de la comunidad?		
61- ¿Se siente satisfecho usted trabajando como profesor?		
62- ¿Se siente usted satisfecho con la participación de los apoderados en la educación de sus hijos?		
63- ¿Se siente usted completamente realizado desempeñando su labor de profesor?		
64- ¿Se siente usted satisfecho con el logro de los objetivos en el proceso de enseñanza aprendizaje obtenidos por sus alumnos?		
65- ¿Se siente usted satisfecho con el apoyo que le ha brindado a sus alumnos en el proceso de desarrollo personal?		

*Reconocimiento*

Definición teórica: distinción que otorgan compañeros supervisores o público a una persona por la realización de un trabajo.

Definición operacional: deferencia recibida por el trabajador de parte del ambiente laboral. Por ejemplo, afecto de sus colegas, alumnos, apoderados, superiores, etc.

Preguntas	Mide	No mide
66- ¿Está satisfecho con la forma en que se realizan los ascensos y promociones en su trabajo?		
67- ¿Está satisfecho con sus evaluaciones de desempeño docente?		
68- ¿Se siente satisfecho por el reconocimiento que da su escuela a su perfeccionamiento profesional?		
69- ¿Está satisfecho con las posibilidades que tiene de ascender en su trabajo?		
70- ¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que hacen los apoderados en torno a su labor?		
71- ¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que hacen sus alumnos en torno a su labor?		
72- ¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que hacen sus colegas por la labor que usted realiza en la escuela?		
73- ¿Se siente usted satisfecho con la acogida que tienen sus comentarios por parte de la dirección?		

*Crecimiento*

Definición teórica: proceso de desarrollo personal del trabajador por el hecho de pertenecer a una determinada organización.

Definición operativa: Proceso de desarrollo personal vivenciado a través de cursos de capacitación y perfeccionamiento tales como: talleres, actividades extracurriculares, conferencias, etc.

Preguntas	Mide	No mide
74- ¿Se siente usted satisfecho por las oportunidades de poner en prácticas sus conocimientos, habilidades y capacidad personal?		
75- ¿Está satisfecho con su actualización de conocimientos y metodologías?		
76- ¿Se siente satisfecho con las oportunidades de perfeccionamiento que le ofrece su escuela?		
77- ¿Se siente satisfecho con la dirección frente al desarrollo de programas de perfeccionamiento?		
78-¿Se siente satisfecho con el nivel de sus conocimientos frente a las exigencias actuales?		
79- ¿Se siente satisfecho realizando sus labores docentes?		
80- ¿Se siente satisfecho con las metas y objetivos alcanzados durante su carrera profesional?		
81- ¿Se siente satisfecho con sus competencias personales frente a los requerimientos de sus alumnos?		

### *Responsabilidad*

Definición teórica: condición de independencia o libertad que el trabajador experimenta en la realización de sus tareas.

Definición operacional: posibilidad que tiene el trabajador para hacerse cargo de actividades que requieren ser planificadas, diseñadas e implementadas.

Preguntas	Mide	No mide
82- ¿Se siente satisfecho con las funciones que le asigna la dirección?		
83- ¿Se siente satisfecho con sus capacidades que le permiten enfrentar las dificultades que se presentan en el proceso de enseñanza?		
84- ¿Se siente satisfecho con la claridad de sus funciones y responsabilidades que le son asignada en la escuela?		
85- ¿Se siente satisfecho con la asignación de tareas que van más allá de su labor como docente?		
86- ¿Se siente satisfecho con la libertad de acción que le otorga la escuela para realizar actividades no contempladas en el programa de educación?		
87- ¿Se siente satisfecho con su participación en la toma de decisiones en relación con talleres, investigaciones que se deben efectuar en su escuela?		

## ANEXO 2

Lea cada una de las siguientes proposiciones que se presentan a continuación y marque con una X en la columna que corresponda a aquella alternativa que mejor lo represente:

1- ¿Está satisfecho con el sueldo que recibe por su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
2- ¿Está satisfecho con el clima de confianza que existe en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
3- ¿Le satisface el material de apoyo con que cuenta para realizar su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
4- ¿Le satisface la seguridad laboral que le da su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
5- ¿Le satisface la forma en que se realiza la supervisión en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
6- ¿Está satisfecho con su rol de profesor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
7- ¿Le satisface la forma como se toman las decisiones en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
8- ¿Está satisfecho, como profesor, con los logros obtenidos por sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
9- ¿Está satisfecho con la forma como se realizan los ascensos y promociones en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

10- ¿Puede poner en práctica sus conocimientos, habilidades y capacidad personal?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
11- ¿Le satisfacen las funciones que le asigna la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
12- ¿Con su salario puede satisfacer sus necesidades?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
13- ¿Le satisfacen las relaciones existentes entre los profesores?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
14- ¿Le satisfacen las comodidades de que dispone en su lugar de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
15- ¿Considera usted que su escuela privilegia la estabilidad y seguridad laboral?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
16- ¿Le satisface la forma en que se evalúa su desempeño profesional?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
17- ¿Está satisfecho trabajando como profesor en el sector donde se ubica su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
18- ¿Le satisface la forma en que las autoridades de su escuela dirigen el trabajo diario?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
19- ¿Le satisface el apoyo que le brinda al grupo familiar del alumno?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
20- ¿Le satisface el reconocimiento que da su escuela a su	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

perfeccionamiento profesional?					
21- ¿Está satisfecho con su actualización de conocimiento y metodologías?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
22- ¿Le satisface la manera como resuelve los problemas que se presentan en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
23- Al comparar su sueldo con el de otro colega, ¿está satisfecho con lo que usted gana?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
24- ¿Le satisfacen las relaciones personales que establece con sus colegas de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
25- ¿Está satisfecho con la cantidad de materiales de que dispone para realizar su actividad docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
26- ¿Esta satisfecho con el apoyo técnico que recibe en la realización de su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
27- ¿Le satisface el estatus social de su profesión?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
28- ¿Le satisface la accesibilidad del director a los profesores, alumnos y apoderados?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
29- ¿Le satisfacen las posibilidades de ascender en su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

30- ¿Le satisfacen las oportunidades de perfeccionamiento que le ofrece su organización?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
31- ¿Le satisface que le asignen tareas que van mas allá de su labor como docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
32- ¿Le satisface el sueldo que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
33- ¿Sus compañeros lo escuchan y apoyan en el trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
34- ¿Le satisface la iluminación con que cuenta su sala de clases?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
35- ¿Cuándo algo le molesta usted lo comunica a la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
36- ¿Le satisfacen las exigencias que le hace la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
37- ¿Le satisface el prestigio profesional con que cuenta su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
38- ¿Le satisfacen los procedimientos que se emplean para resolver sus problemas en el trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
39- ¿Le satisfacen los resultados obtenidos al evaluar a sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

40- ¿Le satisface el reconocimiento de los apoderados hacia su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
41- ¿Está satisfecho con los programas de perfeccionamiento?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
42- ¿Está satisfecho con la libertad de acción que le otorga la dirección para realizar actividades no contempladas en el programa de educación?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
43- ¿Considera que el sueldo que gana es proporcional al trabajo que realiza?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
44- ¿Se considera integrado al equipo de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
45- ¿Le satisfacen los recursos tecnológicos con que cuenta su escuela para llevar a cabo su labor docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
46- ¿La rotación de personal le provoca preocupación?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
47- ¿Le satisfacen los canales de comunicación que establece con la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
48- ¿Está conforme con su horario de clases?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
49- ¿Está satisfecho con su rol de profesor contribuyendo al desarrollo social de la	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

comunidad?					
50- ¿Le satisface el reconocimiento de sus alumnos hacia su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
51- ¿Considera que el nivel de sus conocimientos es el adecuado para hacer frente a las exigencias de su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
52- ¿Le satisface su participación en la toma de decisiones en relación a talleres e investigaciones que deben efectuarse en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
53- ¿Considera que sus expectativas económicas no son satisfechas con el salario que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
54- ¿Le satisfacen las relaciones que establece con sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
55- ¿Está satisfecho con la infraestructura y seguridad del establecimiento donde usted trabaja?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
56- ¿Le satisface la frecuencia con que lo supervisan?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
57- ¿Le satisface la participación de los apoderados en la educación de sus hijos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
58- ¿Le satisface el reconocimiento de sus colegas por la labor que usted realiza en la escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

59- ¿Está satisfecho con las metas y objetivos alcanzados durante su labor docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
60- ¿El esfuerzo que usted realiza se ve compensado por el sueldo que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
61- ¿Le satisface la relación que existe entre los profesores y directivos de la escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
62- ¿Está satisfecho con los servicios higiénicos existentes en su establecimiento?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
63- ¿Sus comentarios son tomados en cuenta por los supervisores y directivos de su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
64- ¿Le satisface el nivel de aprendizaje logrado por sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
65- ¿Está satisfecho con la acogida que tienen sus comentarios por parte de la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
66- ¿Está satisfecho con sus competencias personales frente a los requerimientos de sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
67- ¿El salario que usted recibe le permite ahorrar para su futuro?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

68- ¿Le satisface el apoyo que le brinda a sus alumnos en el proceso de desarrollo personal?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
69- ¿Le satisface lo que usted gana en comparación con lo que gana un profesional de otra área?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
70- ¿Está satisfecho desempeñando su labor de profesor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
71- ¿Le satisfacen las responsabilidades que le son asignadas en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
72- ¿Le satisfacen las evaluaciones que le hacen en torno a su desempeño docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

### ANEXO 3

Lea cada una de las siguientes proposiciones que se presentan a continuación y marque con una X en la columna que corresponda a aquella alternativa que mejor lo represente:

1. ¿Está satisfecho con el sueldo que recibe por su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
2. ¿Está satisfecho con el clima de confianza que existe en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
3. ¿Le satisface el material de apoyo con que cuenta para realizar su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
4. ¿Le satisface la seguridad laboral que le da su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
5. ¿Le satisface la forma en que se realiza la supervisión en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
6. ¿Le satisface la forma como se toman las decisiones en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
7. ¿Está satisfecho, como profesor, con los logros obtenidos por sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
8. ¿Está satisfecho con la forma como se realizan los ascensos y promociones en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
9. ¿Puede poner en práctica sus conocimientos, habilidades y capacidad personal?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

10. ¿Le satisfacen las funciones que le asigna la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
11. ¿Con su salario puede satisfacer sus necesidades?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
12. ¿Le satisfacen las relaciones existentes entre los profesores?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
13. ¿Le satisfacen las comodidades de que dispone en su lugar de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
14. ¿Considera usted que su escuela privilegia la estabilidad y seguridad laboral?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
15. ¿Le satisface la forma en que se evalúa su desempeño profesional?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
16. ¿Está satisfecho trabajando como profesor en el sector donde se ubica su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
17. ¿Le satisface la forma en que las autoridades de su escuela dirigen el trabajo diario?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
18. ¿Le satisface el reconocimiento que da su escuela a su perfeccionamiento profesional?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

19. ¿Le satisface la manera como resuelve los problemas que se presentan en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
20. Al comparar su sueldo con el de otro colega, ¿está satisfecho con lo que usted gana?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
21. ¿Le satisfacen las relaciones personales que establece con sus colegas de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
22. ¿Está satisfecho con la cantidad de materiales de que dispone para realizar su actividad docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
23. ¿Está satisfecho con el apoyo técnico que recibe en la realización de su trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
24. ¿Le satisface el estatus social de su profesión?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
25. ¿Le satisface la accesibilidad del director a los profesores, alumnos y apoderados?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
26. ¿Le satisfacen las oportunidades de perfeccionamiento que le ofrece su organización?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
27. ¿Le satisface que le asignen tareas que van mas allá de su labor como docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

28. ¿Le satisface el sueldo que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
29. ¿Sus compañeros lo escuchan y apoyan en el trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
30. ¿Le satisface la iluminación con que cuenta su sala de clases?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
31. ¿Le satisfacen las exigencias que le hace la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
32. ¿Le satisface el prestigio profesional con que cuenta su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
33. ¿Le satisfacen los procedimientos que se emplean para resolver sus problemas en el trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
34. ¿Le satisfacen los resultados obtenidos al evaluar a sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
35. ¿Está satisfecho con los programas de perfeccionamiento?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
36. ¿Está satisfecho con la libertad de acción que le otorga la dirección para realizar actividades no contempladas en el programa de educación?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

37. ¿Considera que el sueldo que gana es proporcional al trabajo que realiza?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
38. ¿Se considera integrado al equipo de trabajo?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
39. ¿Le satisfacen los recursos tecnológicos con que cuenta su escuela para llevar a cabo su labor docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
40. ¿Le satisfacen los canales de comunicación que establece con la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
41. ¿Está satisfecho con su rol de profesor contribuyendo al desarrollo social de la comunidad?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
42. ¿Le satisface el reconocimiento de sus alumnos hacia su labor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
43. ¿Le satisface su participación en la toma de decisiones en relación a talleres e investigaciones que deben efectuarse en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
44. ¿Está satisfecho con la infraestructura y seguridad del establecimiento donde usted trabaja?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

45. ¿Le satisface la frecuencia con que lo supervisan?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
46. ¿Le satisface la participación de los apoderados en la educación de sus hijos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
47. ¿Le satisface el reconocimiento de sus colegas por la labor que usted realiza en la escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
48. ¿Está satisfecho con las metas y objetivos alcanzados durante su labor docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
49. ¿El esfuerzo que usted realiza se ve compensado por el sueldo que recibe?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
50. ¿Le satisface la relación que existe entre los profesores y directivos de la escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
51. ¿Está satisfecho con los servicios higiénicos existentes en su establecimiento?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
52. ¿Sus comentarios son tomados en cuenta por los supervisores y directivos de su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
53. ¿Le satisface el nivel de aprendizaje logrado por sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

54. ¿Está satisfecho con la acogida que tienen sus comentarios por parte de la dirección?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
55. ¿Está satisfecho con sus competencias personales frente a los requerimientos de sus alumnos?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
56. ¿El salario que usted recibe le permite ahorrar para su futuro?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
57. ¿Le satisface el apoyo que le brinda a sus alumnos en el proceso de desarrollo personal?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
58. ¿Le satisface lo que usted gana en comparación con lo que gana un profesional de otra área?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
59. ¿Está satisfecho desempeñando su labor de profesor?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
60. ¿Le satisfacen las responsabilidades que le son asignadas en su escuela?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca
61. ¿Le satisfacen las evaluaciones que le hacen en torno a su desempeño docente?	Siempre	Generalmente	A veces	Rara vez	Nunca

## CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Para efecto de una investigación a realizar en la Universidad de Valparaíso, se solicita a usted que conteste en forma anónima los siguientes cuestionarios ( marque con una cruz y/o complete, según corresponda). De antemano le agradecemos su valiosa cooperación.

1. Edad:

2. Sexo:

Femenino  Masculino

3. Establecimiento educacional en el que se desempeña: -----  
-----

4. Estado Civil:

Soltero(a)  Casado (a)  Separado(a)  Viudo(a)

5. En la actualidad usted vive:

Solo(a)  En pareja  Con hijos  Otros

especifique-----  
-----

-

6. ¿ Cuantas personas viven en su casa? -----

7. ¿ Quién(es) es el principal sostén económico en su hogar?

Usted  Su pareja  Ambos  Otros

especifique-----  
-----

-

En lo referente a su situación laboral.( marque con una cruz y/o complete según corresponda)

8. ¿ Cuantos años tiene de servicio en su labor docente-----

9. ¿ Cual es su situación laboral actual?

Contrata  Titular

10. ¿ Se ha ausentado al trabajo por licencia medica en los últimos dos años?

Sí  No

Si su respuesta es afirmativa especifique los motivos de la/s licencia/s medicas -----

-----  
-----  
-----

11. En el ultimo mes, ¿cuántas veces ha realizado las siguientes actividades en su tiempo libre?

cuadro

Actividad	Mensual
Hacer deportes	
Juegos recreativos	
Viajes y excursiones	
Conciertos musicales	
Ir al cine	
Ir al teatro	
Lectura	
Talleres	
Fiestas	

12. ¿ Cual es el grado de satisfacción con su vida actual?

1  2  3  4  5   
Muy Satisfecho(a) Satisfecho(a) Ni Satisfecho ni Insatisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho

## CUESTIONARIO 2

Lea las siguientes afirmaciones y marque con una cruz (X) el número que mejor refleja lo que Ud. piensa al respecto.

1. Me considero una persona útil para tener cerca.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
2. Puedo hacer las cosas tan bien como las personas de mi propia edad.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
3. No tengo mucho de lo que estar orgulloso.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
4. Algunas veces pienso que no soy nada valioso.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
5. Creo que soy tan valioso como persona como cualquier otro.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
6. Siento que no puedo hacer nada bien.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
7. Cuando hago algo siempre lo hago bien.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
8. Realmente no llego a ninguna parte con mi vida.	Totalmente en desacuerdo	Generalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Generalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

### CUESTIONARIO 3

A continuación, ¿Podría indicar cual de las afirmaciones de cada uno de los grupos de cuatro frases describe mejor sus sentimientos durante **la ultima semana**, incluido el día de hoy? Por favor, marque con una cruz la alternativa que más se acerca a su forma de pensar o sentir.

1)	a) No me siento triste b) Me siento triste c) Me siento triste continuamente y no puedo dejar de estarlo d) Me siento tan triste o tan desgraciado que no puedo soportarlo.
2)	a) No me siento especialmente desanimado de cara al futuro b) Me siento desanimado de cara al futuro c) Siento que no hay nada por lo que luchar d) El futuro es desesperanzador y las cosas no mejoran
3)	a) No me siento como un fracasado b) He fracasado mas que la mayoría de las personas c) Cuando miro hacia atrás, lo único que veo es un fracaso tras otro d) Soy un fracaso total como persona
4)	a) Las cosas me satisfacen tanto como antes b) No disfruto de las cosas tanto como antes c) Ya no obtengo ninguna satisfacción de las cosas d) Estoy insatisfecho o aburrido con respecto a todo
5)	a) No me siento especialmente culpable b) Me siento culpable en bastantes ocasiones c) Me siento culpable en la mayoría de las ocasiones d) Me siento culpable constantemente
6)	a) No creo que este siendo castigado b) Siento que quizá este siendo castigado c) Espero ser castigado d) Siento que estoy siendo castigado
7)	a) No estoy descontento de mi mismo b) Estoy descontento de mi mismo c) Estoy a disgusto conmigo mismo d) Me detesto

8)	a) No me considero peor que cualquier otro b) Me autocrítico por mi debilidad o por mis errores c) Continuamente me culpo por mis faltas d) Me culpo por todo lo malo que me sucede
9)	a) No tengo ningún pensamiento de suicidio b) A veces pienso en suicidarme pero no lo haré c) Desearía poner fin a mi vida d) Me suicidaría si tuviera oportunidad
10)	a) No lloro mas de lo normal b) Ahora lloro mas que antes c) Lloro continuamente d) No puedo dejar de llorar aunque me lo proponga
11)	a) No estoy especialmente irritado b) Me molesto o irrito mas fácilmente que antes c) Me siento irritado continuamente d) Ahora me irrita muchísimo cosas que antes no me molestaban
12)	a) No he perdido el interés por los demás b) Estoy menos interesado en los demás que antes c) He perdido gran parte del interés por los demás d) He perdido todo el interés por los demás
13)	a) Tomo mis propias decisiones lo mismo que antes b) Evito tomar decisiones mas que antes c) Tomar decisiones me resulta mucho más difícil que antes d) Me es imposible tomar decisiones
14)	a) No creo tener peor aspecto que antes b) Estoy preocupado, porque parezco mayor y poco atractivo c) Noto cambios en mi físico que me hacen poco atractivo d) Creo que tengo un aspecto horrible
15)	a) Trabajo igual que antes b) Me cuesta mas esfuerzo que lo habitual comenzar a hacer algo c) Tengo que obligarme a mí mismo para hacer algo d) Soy incapaz de llevar a cabo ninguna tarea
16)	a) Duermo tan bien como siempre b) No duermo tan bien como antes c) Me despierto antes de lo habitual y me cuesta retomar el sueño d) Me despierto mucho antes de lo habitual y ya no retomo el sueño.

17) a) No me siento mas cansado de lo normal  
b) Me canso mas que antes  
c) Me canso en cuanto hago cualquier cosa  
d) Estoy demasiado cansado para hacer nada

18) a) Mi apetito no ha disminuido  
b) No tengo tan buen apetito como antes  
c) Ahora tengo mucho menos apetito  
d) He perdido completamente el apetito

19) a) No he perdido peso últimamente  
b) He perdido mas de 2 kilos  
c) He perdido mas de 4 kilos  
d) He perdido mas de 7 kilos

20) a) No estoy preocupado por mi salud  
b) Me preocupan los dolores de cabeza o de estomago, los catarrros, etc.  
c) Me preocupan las enfermedades; me cuesta pensar en otras cosas  
d) Pienso tanto en las enfermedades que ya no pienso en nada mas

21) a) No he observado ningún cambio en mi interés por el sexo  
b) La relación sexual me atrae menos que antes  
c) Estoy mucho menos interesado por el sexo que antes  
d) He perdido totalmente mi interés sexual

