



## **Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones**

# **CLIMA DE SEGURIDAD PSICOSOCIAL, BURNOUT Y ENGAGEMENT EN INTERVENTORES PSICOSOCIALES DE UNA FUNDACIÓN EN CHILE**

Sergio Hernán Marcelino Lovera Cottet  
Profesora guía: Viviana Rodríguez Díaz

**2024**

Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones  
Escuela de Psicología  
Facultad de Ciencias Sociales  
Universidad de Valparaíso

## **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedico a quienes día a día se desempeñan en labores de intervención psicosocial que buscan reparar y acompañar a quienes han sufrido una vulneración de derechos.

## **Agradecimientos**

Agradezco a mi pareja Lea, quien me animó a tomar este desafío y me apoyó de forma permanente en el transcurso del posgrado. También a mi hermano Cristian y su familia, quienes me recibieron con una sonrisa en cada viaje a Valparaíso, a mi hermana Angelica, quien me ha aconsejado y me ha alentado a dar lo mejor de mí, así como a mi madre y a mi hermana Javiera quienes siempre me animaron.

Asimismo, agradezco a mi colega Guillermo, quien fue una contraparte de importancia para el desarrollo de este estudio y por último, también quiero agradecer la disposición y comprensión de la profesora Viviana Rodríguez, cuya orientación fue fundamental para la culminación exitosa de este trabajo.

## Abstract

This research analyzes the relationship between Psychosocial Safety Climate (PSC), burnout, and engagement among psychosocial intervention workers at a Foundation in Chile. The study follows a non-experimental, cross-sectional, and correlational design, using the PSC-12, MBI-GS, and UWES-17 instruments with a total of 195 workers.

Given the complexity of the work at the Foundation and the organization's limited resources, it is essential to have valid and reliable tools to assess individual and environmental variables. These tools facilitate the design of strategic interventions to optimize resources. In contrast, the scales used demonstrated excellent psychometric validity and reliability ( $\alpha > 0.7$ ), reinforcing their utility in assessing risks and protective factors among psychosocial intervention workers.

Additionally, the results revealed moderate levels of PSC, burnout, and engagement. Among the dimensions of the MBI-GS scale, professional efficacy and emotional exhaustion showed the highest levels, while the cynicism dimension presented the lowest levels observed in the study. Moreover, the correlations confirmed the study's hypotheses and added evidence to findings from previous research. These results highlight the importance of organizational interventions that address emotional demands.

Finally, the study contributes to the field of Work and Organizational Psychology by emphasizing the relevance of validating specific tools within a unique context. Certain differences emerged in the solutions obtained from an exploratory factor analysis of the scales used. Therefore, it is suggested to replicate the models derived for this group of workers in other foundations across the country to evaluate their generalizability to this occupational segment.

**Keywords:** occupational health psychology, psychology safety climate, burnout, engagement, psychosocial risks in the workplace.

## Resumen

La presente investigación analiza la relación entre el Clima de Seguridad Psicosocial (CSP), el burnout y el engagement en interventores psicosociales de una Fundación en Chile. El estudio cuenta con un diseño no experimental, transversal y correlacional, en el que se aplicaron los instrumentos CSP-12, MBI-GS y UWES-17 a un total de 195 trabajadores.

Por otro lado, dada la complejidad del trabajo en la Fundación y los recursos limitados de la organización, resulta esencial disponer de herramientas válidas y confiables que evalúen variables individuales y ambientales, para facilitar el diseño intervenciones estratégicas, que permitan la optimización de recursos. En contraste, las escalas empleadas demostraron una excelente validez psicométrica y confiabilidad ( $\alpha > 0,7$ ) consolidando su utilidad para evaluar riesgos y factores protectores en interventores psicosociales.

Asimismo, los resultados evidenciaron niveles moderados de CSP, burnout y engagement, mientras que las dimensiones de eficacia profesional y agotamiento emocional, de la escala MBI-GS, representaron los niveles más altos del estudio, siendo la despersonalización, la variable con el nivel más bajo obtenido en la investigación. Por otro lado, las correlaciones obtenidas confirmaron las hipótesis del estudio y sumaron evidencia a los resultados obtenidos en investigaciones anteriores. Estos hallazgos subrayan la importancia de intervenciones que aborden las demandas emocionales.

Finalmente, el estudio aporta al campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones al destacar la relevancia de validar herramientas específicas en un contexto único, ya que se presentaron ciertas diferencias en las soluciones obtenidas a partir de un análisis factorial exploratorio de las escalas empleadas, por lo que se sugiere replicar los modelos obtenidos para este grupo de trabajadores en otras fundaciones del país, con el objetivo de evaluar su generalización para este segmento laboral.

**Palabras claves:** psicología de la salud ocupacional, clima de seguridad psicosocial, burnout, engagement, riesgos psicosociales laborales.

## Índice

Contexto .....	13
Marco Teórico.....	15
Riesgos Psicosociales Laborales .....	15
Clima de Seguridad Psicosocial.....	15
Burnout.....	17
Engagement.....	17
Problematización.....	17
Objetivos .....	19
Hipótesis.....	19
Método .....	20
Diseño .....	20
Participantes .....	20
Instrumentos.....	22
Plan de Análisis.....	23
Procedimiento .....	24
Resultados .....	26
Escala de Clima de Seguridad Psicosocial.....	26
Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht.....	27
Inventario de Burnout de Maslach - Cuestionario General.....	28

Niveles de Clima de Seguridad Psicosocial, Burnout y Engagement.....	30
Prueba de Hipótesis.....	31
Correlación entre Variables de Interés.....	31
Discusión.....	33
Conclusiones .....	36
Sugerencias .....	39
Referencias.....	43
Anexos .....	49
Anexo 1: Escala de Clima de Seguridad Psicosocial (CSP-12).....	49
Anexo 2: Escala General de Burnout de Maslach (IBM-CG) .....	50
Anexo 3: Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES-17).....	52
Anexo 4: Consentimiento Informado.....	53

## Contexto

La presente investigación se configura en torno a la particularidad de una Fundación que se constituye legalmente como una corporación sin fines de lucro, cuya labor se orienta a la protección, la formación integral y el resguardo de los derechos fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), sus familias y comunidades, a través de su red de proyectos distribuidos en 11 regiones del país, dentro de los que se encuentran diversos programas, como por ejemplo, el Programa de Intervención Integral Especializada (PIE), destinado a la reparación de graves vulneraciones de derechos.

Asimismo, dentro de su marco institucional, la Fundación se encuentran al alero del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia o Mejor Niñez, del Ministerio de Desarrollo Social y Familiar, figura que reemplaza al Servicio Nacional de Menores (SENAME) desde octubre de 2021, a partir de la ley N°21.302 que crea este servicio, cuya labor busca un beneficio no sólo para NNA gravemente amenazadas y vulnerados, sino también para sus familias y comunidades, tal cual señala el artículo 18 y 23 de la misma ley, que detalla sus líneas de acción (Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia [Mejor Niñez], 2022).

Bajo este contexto, cada profesional de la Fundación deberá ceñirse por las indicaciones señaladas en la ley N°21.302, destacando su artículo 54, respecto a la idoneidad para desempeñarse en trato directo con sus usuarios, para lo cual, no sólo deberán contar con las competencias adecuadas para el cargo, sino también, demostrar que se encuentran habilitados para trabajar con menores de edad (Mejor Niñez, 2022).

De igual forma, como organismo colaborador de Mejor Niñez, la Fundación debe generar acciones de formación continua y de cuidado para sus trabajadores, con el propósito de mejorar la calidad y efectividad de cada programa.

Por lo que, cobran relevancia aspectos vinculados a la capacitación de personal, tal como señala el artículo 55 de la ley N°21.302, y a la prevención de enfermedades profesionales, tal como indica la ley N°16.744, las cuáles constituyen una obligatoriedad para la Fundación como entidad empleadora y como colaborador acreditado del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, lo que incluye la realización del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental (CEAL-SM), el cual constituye un diagnóstico a partir de 12 dimensiones, sumada la aplicación del Cuestionario de Salud General o GHQ-12 por sus siglas en inglés (Ministerio del Trabajo y Previsión Social [MINTRAB], 2007; SUSESO, 2022).

Por otro lado, la Fundación cuenta con recursos limitados, los que fluctúan dependiendo del número de licitaciones obtenidas, lo que supone un desafío en cuanto al financiamiento para realizar acciones para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, las cuáles debe desplegar para evitar ser multada por incumplir la normativa legal vigente (MINTRAB, 2023; MINSAL, 2022). En la misma línea, el contar con recursos limitados hace que cobre mayor relevancia el diagnosticar e intervenir desde un foco psicosocial, más que con temáticas ligadas a la infraestructura o remuneración.

## **Marco Teórico**

A continuación, se definirán conceptos que constituyen el marco de comprensión a la base de la presente investigación.

### **Riesgos Psicosociales Laborales**

Los factores psicosociales son elementos y condiciones del ambiente que convergen a partir de la interacción de las percepciones, experiencias y aspectos personales e individuales de las personas que interactúan y forman parte de un mismo contexto, el que a la vez se encuentra influido por situaciones y variables del ambiente (Pinos-Mora, 2017). En el ámbito laboral, estos factores pueden influir positiva o negativamente en el desempeño de tareas, en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores, además, cuando dichos factores contemplan la posibilidad de generar un impacto negativo en las personas, estos constituyen variables de riesgos psicosocial, las cuáles se caracterizan por afectar negativamente tanto la salud como el bienestar de los trabajadores (Benavides et al., 2002; Gil-Monte, 2014).

En este sentido, adquieren relevancia los Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL), constructo surgido a partir de la especialización progresiva de la mirada clásica de los riesgos laborales, propia de los 70's y definidos como factores de tipo físico, químico y biológico que implican la posibilidad de daño, ya sea a las personas o los bienes materiales e inmuebles de la organización (Daniellou et al., 2013).

### **Clima de Seguridad Psicosocial**

El concepto de Clima de Seguridad Psicosocial (CSP), entendido como una expresión acotada del ambiente laboral se define, de acuerdo a Dollard y Bakker (2010), como la percepción compartida de las prácticas, normas y procesos para resguardar la Salud y Seguridad Psicológica (SSP) en un contexto o ambiente determinado, además, de ser un elemento a la base de las condiciones laborales que comparte un grupo determinado de trabajadores que, a la vez, está relacionado al nivel de agotamiento, compromiso y rendimiento de estos (Schneider, 2000; Idris et al., 2011).

Así también, Dollard y Bakker (2010) indican que un bajo CSP es un constructo de importancia, al estar presente de forma previa en la aparición de RPSL, es decir, el CSP es precursor de las condiciones de trabajo, de las que emergen factores capaces de generar daño psicológico y social a sus miembros, tales como el agotamiento, el compromiso y el rendimiento laboral (Idris & Dollard, 2011). De este modo, la percepción individual interactúa con la percepción de otros miembros en materia de seguridad del contexto laboral del que se es parte, enmarcando el CSP una visión compartida entre compañeros de trabajo y sobre la apreciación que tienen estos, respecto a la preocupación e interés de sus jefaturas en torno a las condiciones de salud y seguridad física y psicosocial de los trabajadores (Abdul & Bahari, 2013).

En adición, el CSP es un concepto que se sitúa sobre las bases del modelo de demanda-control de Karasek (1979), el cuál define dos vías psicológicas separadas de acuerdo con las características del lugar de trabajo, las que tienen un papel de importancia en la motivación y estrés laboral como variables que repercuten en el desarrollo y aprendizaje de los empleados (Bakker & Demerouti, 2007).

A partir de esta comprensión, Idris y Dollard (2011) investigaron la relación entre el CSP y las demandas laborales, el CSP y los recursos laborales del modelo de Bakker y Demerouti, además de las demandas laborales y las emociones negativas, tales como la depresión e ira, concluyendo que el CSP presenta una relación inversa con las demandas laborales y directa con los recursos laborales. Hallazgos que sugieren que un individuo expuesto a un ambiente laboral precario presenta mayor riesgo de experimentar emociones negativas, en comparación a otros trabajadores que se desenvuelven en un ambiente que no presente dicha precariedad en su contexto organizacional (Krasniqi et al., 2019).

## **Burnout**

El burnout en el trabajo, es definido como un síndrome de desgaste emocional progresivo, dado por una respuesta inadecuada frente al estrés emocional, cuyos componentes principales son; 1) el agotamiento emocional, que refiere a la sensación de desgaste de los recursos personales frente a las exigencias del trabajo; 2) la despersonalización, que implica cinismo y distanciamiento en la relación con otros colaboradores; y 3) la baja eficacia personal, definida por un autoconcepto negativo y por la ausencia de satisfacción con los resultados laborales (Bravo et al., 2021; Maslach, 2009; Maslach & Jackson, 1981).

## **Engagement**

El engagement en el trabajo, se expresa como el opuesto al burnout y se define como un estado mental y afectivo propio del involucramiento laboral positivo, asociado a la motivación y gratificación personal, que se caracteriza por tres dimensiones; 1) el vigor, que abarca los niveles de energía y la voluntad de dedicar esfuerzos en el trabajo de manera resiliente frente a imprevistos o situaciones críticas; 2) la dedicación, que implica una firme involucración en lo laboral, al punto de experimentar pertenencia, entusiasmo y significancia; y 3) la absorción, que es un estado de flujo caracterizado por una atención plena y concentración elevada asociada a la felicidad, surgida de por estar conectado o absorbido con el trabajo (Schaufeli et al., 2002; Bakker et al., 2014; Krasniqi et al., 2019).

## **Problematización**

La aplicación del CEAL-SM el presente año en la Fundación, revela la presencia de riesgo alto en las dimensiones “Carga de Trabajo”, con un 63,3% y “Exigencias Emocionales”, con 69,1%, resultados que ilustran la particular exigencia que presentan sus trabajadores. Del mismo modo, en cuanto a la dimensión de Salud Mental (GHQ), se obtuvo un riesgo del 42%, siendo un reflejo general de cómo se encuentra la salud mental de sus equipos de trabajo.

Asimismo, el informe estadístico de licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral de 2022 sostiene que el 30% de un total de 9.571.195 licencias médicas tramitadas dicho año en el país, fueron del grupo de diagnóstico de trastornos mentales, representando al grupo con mayor tasa de reporte, siendo además, una cifra en aumento en comparación a años anteriores (SUSESO et al, 2023).

Por su parte, otro estudio identifica que las organizaciones al alero de Mejor Niñez, mantienen una dinámica laboral que presenta una gran demanda de atenciones para sus duplas psicosociales (trabajadores sociales y psicólogos/as), quienes se exponen a factores de riesgo surgidos a partir de las temáticas que deben abordar como profesionales, más aún frente a casos complejo, los cuáles conllevan una mayor exigencia socioafectiva, además de presentar la tendencia de realizar una mayor cantidad de horas estipuladas por la que son contratados dichos profesionales, y también lidiar con presiones laborales surgidas del contacto con las necesidades de personas situación de pobreza, vulnerabilidad y/o violación de sus derechos, lo que suma más presión para sus colaboradores (Lobos et al., 2023).

Por otro lado, en un estudio de comparación de grupos realizado a una muestra de 259 profesionales en Chile, en torno al estrés secundario en psicólogos/as que atendían a personas que han experimentado eventos traumáticos en centros especializados en maltrato y abuso sexual en NNA (n = 146) y psicólogos/as que se desempeñaban contexto de atención más amplio (n = 113), se identificó con mayor frecuencia el estrés provocado por factores de riesgo asociados en la atención especializada, en comparación con las atenciones de carácter general (Guerra & Pereda, 2015).

Además, este tipo de estrés asociado a la atención del trauma se encuentra con mayor frecuencia en psicólogos/as que atendían NNA víctimas de maltrato y abuso sexual, en comparación a los profesionales que trataban otras problemáticas (Guerra & Pereda, 2015).

Frente a estos desafíos, la Fundación busca generar acciones que favorezcan la capacitación y la prevención de enfermedades profesionales, además del sentido de pertenencia de sus miembros.

Del mismo modo, la presente investigación constituye un esfuerzo dentro de la estrategia a largo plazo de la Fundación centrada en disminuir los niveles de riesgo a obtener en la aplicación del CEAL-SM en 2026, según lo estipulado en la normativa laboral vigente y en la metodología SUSESO (2022).

## **Objetivos**

### Objetivo General

- (a) Analizar la relación entre el CSP, burnout y engagement en interventores psicosociales de programas que tratan a NNA en situación de vulneración de derechos.

### Objetivos Específicos

- (a) Determinar los niveles de burnout y engagement en interventores psicosociales, por medio de los instrumentos MBI-GS y UWES-17.
- (b) Identificar el nivel de Clima de Seguridad Psicosocial en interventores psicosociales, por medio del instrumento CSP-12.
- (c) Diseñar recomendaciones de intervención orientadas a la mejora en los niveles de burnout y engagement identificados en interventores psicosociales.

## **Hipótesis**

H<sub>1</sub>: Se espera que los promedios obtenidos de las escalas MBI-GS y UWES-17 y sus subdimensiones, correlacionen de forma negativa y significativa.

H<sub>2</sub>: Se espera que los promedios obtenidos de las escalas CSP-12 y MBI-GS y sus subdimensiones, correlacionen de forma negativa y significativa.

H<sub>3</sub>: Se espera que los promedios obtenidos de las escalas CSP-12 y UWES-17 y sus subdimensiones, correlacionen de forma positiva y significativa.

## Método

### Diseño

Esta investigación es de tipo no experimental, pues no existe una manipulación de variables, es transversal, ya que solo se realizó una medición de las variables, en un tiempo y espacio determinado y con un alcance correlacional-instrumental, dado que se busca identificar la relación entre variables y describir las propiedades psicométricas de las escalas empleadas, considerando que los estudios instrumentales se centran en el desarrollo de pruebas e instrumentos de medición en una muestra determinada (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Montero & León, 2002).

### Participantes

A través de un muestreo probabilístico, entre los meses de agosto y octubre del año 2024 se accedió a un total de 195 personas, quienes cumplieron los siguientes criterios de inclusión: (a) trabajar en la Fundación; (b) desempeñar un rol de interventor psicosocial en la Fundación. Respecto a las características sociodemográficas de la muestra, predominó la participación de interventores de 26 a 35 años con un 52,8% (n = 103). Respecto al género, prima la participación femenina con un 74,4% (n = 145). Finalmente, en relación a los cargos que desempeñan, el grupo de “Educador(a)/Asistente/Trabajador(a) Social” contó con mayor participación con un 41,5% (n = 81), seguido por el grupo de “Psicólogo(a)” con un 35,4% (n = 69) (ver tabla 1).

**Tabla 1***Características sociodemográficas de la muestra*

<b>Variab</b> les	<b>Descriptivos</b>
Edad	
Menos de 21 años	0%
De 21 a 25 años	13,8%
De 26 a 35 años	52,8%
De 36 a 45 años	27,2%
De 46 a 55 años	5,1%
Más de 55 años	1%
Género	
Femenino	74,4%
Masculino	22,1%
No binario	2,6%
Prefiero no decirlo	1%
Cargo	
Educador(a)/Asistente/Trabajador(a) Social	41,5%
Gestor(a) Territorial	3,1%
Psicopedagogo(a)	2,1%
Psicólogo(a)	35,4%
Terapeuta Ocupacional	2,1%
Técnico(a) en Rehabilitación	0,5%
Tiempo	
Menos de 1 año	54,4%
1 - 2 años	34,4%
2 - 3 años	3,6%
3 - 4 años	1,5%
4 - 5 años	2,6%
Más de 5 años	3,6%
Unidad	
Zona norte	33,3%
Zona centro	29,2%
Zona sur	37,4%

## Instrumentos

La presente investigación utilizó los siguientes instrumentos:

**(a) Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)** de los autores Schaufeli y Bakker (2003), en su versión adaptada en el proyecto de Rodríguez (2024), es una escala de autoreporte tipo Likert de 6 puntos, que va desde el “nunca” (1) al “siempre” (6), con un total de 17 ítems, y se compone de tres dimensiones: Vigor (6 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (6 ítems). La consistencia interna de la escala completa, a través de un índice alfa de Cronbach fue de 0,91, asimismo, sus subescalas obtuvieron un alfa de Cronbach de 0,82 para la subescala de Vigor, de 0,89 para la subescala de Dedicación y 0,83 para la subescala de Absorción (Rodríguez, 2024).

**(b) Psychology Safety Climate-12 (PSC-12)** de los autores Hall, Dollard y Coward (2010), en su versión adaptada en el proyecto de Rodríguez (2024), es escala de autoreporte de tipo Likert de 5 puntos que va desde el “totalmente en desacuerdo” (1) al “totalmente de acuerdo” (5) y se compone de un total de 12 ítems que evalúan las subescalas de: Compromiso Gerencial (3 ítems), Priorización de la Salud Mental (3 ítems), Comunicación Organizacional sobre temas de Salud Mental (3 ítems) y Participación Organizacional en temas de Salud Mental (3 ítems). La consistencia interna de la escala completa, a través de un índice alfa de Cronbach fue de 0,95; así también, fue de 0,95 en la subescala Compromiso Gerencial, de 0,94 en la subescala de Priorización de la Salud Mental, de 0,92 en la subescala de Comunicación Organizacional y de 0,91 en la subescala de Participación Organizacional (Rodríguez, 2024). Finalmente, el instrumento cuenta con excelentes antecedentes de Análisis Factorial Confirmatorio en una muestra con trabajadores chilenos, lo que indica concordancia en la medición de variables latentes y la teoría subyacente (Rodríguez, 2024; Hox, 2021).

(c) **Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)** de los autores Maslach y Jackson (1986), en su versión adaptada en el proyecto de Rodríguez (2024), es una escala de autoreporte de tipo Likert de 7 puntos, que va desde el “nunca” (0) al “todos los días” (6) y se compone de un total de 15 ítems, divididos en las siguientes subescalas: Cansancio Emocional (5 ítems), Cinismo (5 ítems) y Eficacia Profesional (5 ítems). La consistencia interna de la escala completa, a través de un índice de alfa de Cronbach fue de 0,91, obteniendo 0,90 en la subescala de Cansancio Emocional, 0,92 en la subescala de Cinismo y 0,86 en la subescala de Eficacia Profesional (Rodríguez, 2024).

Por último, cabe destacar que se añadieron ítems sociodemográficos y un consentimiento informado al formulario aplicado, esto con el propósito de recolectar datos para la caracterización de la muestra y resguardar la integridad y confidencialidad de los participantes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **Plan de Análisis**

Se utilizó el programa IBM SPSS Statistics v. 27.0.1 para obtener los estadísticos descriptivos de la muestra, posterior a ello, se ejecutó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), ya que se buscó explorar la estructura subyacente entre las variables de los instrumentos, a partir de la correlación entre ellas (Martínez & Sepúlveda, 2012). Para la interpretación de los factores se estimó la matriz de ejes principales para calcular las cargas o pesos factoriales de cada variable. Paralelamente se realizó el examen de la matriz de correlaciones. En relación a las cargas factoriales se consideró como significativas, aquellas que puntúan sobre 0,4 (Martínez & Sepúlveda, 2012).

Respecto al análisis psicométrico de las escalas, se realizó un análisis de consistencia interna, mediante la obtención del Coeficiente Alpha de Cronbach y se consideró como adecuado un  $\alpha > 0,5$  (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017). Finalmente, se evaluó la normalidad en la distribución de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk y se utilizó la prueba paramétrica del Coeficiente de correlación de Pearson, para examinar la relación bivariada de las dimensiones de la escala CSP-12 y las escalas MBI-GS y UWES-17 (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

## Procedimiento

Inicialmente, la primera semana de agosto, se delimitó el grupo objetivo del proyecto, correspondiente a interventores psicosociales de la Fundación, es decir, profesionales que ejercen funciones de intervención en trato directo con los beneficiarios de sus distintos programas, el que se conforma por los siguientes cargos, cuya información fue facilitada por la contraparte del proyecto: Educadores Sociales, Asistentes Sociales, Trabajadores Sociales, Gestores Territoriales, Psicopedagogos/as, Psicólogos/as, Terapeutas Ocupacionales, Técnicos en Rehabilitación y Tutores. Grupo que corresponde a un 71,1% del total de trabajadores de la organización a agosto de 2024, equivalente a 362 trabajadores de un total de 509, número que comprende la dotación a nivel nacional de la Fundación.

Posteriormente, la segunda y tercera semana de agosto, se realizó un periodo de sensibilización en paralelo a la recolección de datos, centrado en la elaboración y divulgación de material difusivo por correo electrónico, con el objetivo de favorecer la adhesión del grupo objetivo, mediante la entrega de información sobre el propósito y las etapas del estudio a los directores e interventores psicosociales de la Fundación.

A la vez, la difusión de la encuesta elaborada en Google Forms, compartida vía correo electrónico, inició la segunda semana de agosto y el periodo de recolección de datos se extendió hasta la primera semana de octubre, periodo en el que logró superar las 189 respuestas, equivalente a una potencia estadística adecuada, que permita evitar conclusiones basadas en el azar, obtenida a través del programa G\*Power v. 3.1.9.7, para un coeficiente de correlación del 0,3,  $\alpha$  del 0,5 y una potencia del 0,95 (Cárdenas, 2008). Cabe destacar, que el formulario digital, fue enviado directamente al correo electrónico de cada participante, además de ser enviado a los directores de la Fundación para que lo compartan a los interventores psicosociales de su equipo.

Una vez cerrada la encuesta, se comenzó la fase de análisis de datos, los cuáles se agregaron a una matriz de datos elaborada en el programa Microsoft Excel v. 2410, para su depuración, es decir, el proceso de tabulación y codificación de datos recogidos con el fin de prepararlos para su posterior análisis cuantitativo. Posteriormente, estos resultados se analizaron en el programa IBM SPSS Statistics v. 27.0.1 para obtener los estadísticos descriptivos de la muestra, AFE y análisis psicométrico de las escalas, este último mediante la obtención de la consistencia interna por medio del Coeficiente Alpha de Cronbach, así como la obtención de la normalidad en la distribución de estos datos, mediante la prueba de Shapiro-Wilk, para luego realizar la prueba paramétrica del Coeficiente de correlación de Pearson para establecer la base para las pruebas de hipótesis. Como análisis complementario, se realiza la obtención de los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la escala CSP.

Finalmente, se realizó una búsqueda de evidencias por medio de la revisión bibliográfica y documental, con el fin de encontrar intervenciones que hayan demostrado ser efectivas en grupos similares, para la elaboración de recomendaciones de intervención sugeridas a partir del análisis de datos obtenidos, con énfasis en los constructos de burnout y engagement.

## Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos de los análisis factoriales exploratorios y análisis de consistencia interna de cada una de las escalas empleadas.

### Escala de Clima de Seguridad Psicosocial

Los resultados de las pruebas de comprobación de supuestos indicaron que los ítems compartían la suficiente varianza, para ser sometidos a análisis factoriales exploratorios Kaiser Meyer Olkin ( $KMO = 0,923$ ) y la prueba de Esfericidad de Bartlett ( $X^2 (22) = 2210.886, p < 0,01$ ). Por su parte, las comunalidades de los ítems fluctuaron entre 0,531 a 0,825. indicando que la varianza común entre los ítems es entre moderada y alta. Por otro lado, la solución explicó en un 64,2% la varianza de estos ítems y las cargas factoriales de esta fluctuaron entre 0,619 y 0,877. Finalmente, la solución factorial dio cuenta de una excelente confiabilidad ( $\alpha = 0,952$ ) (ver tabla 2).

**Tabla 2**

*Distribución de los ítems según su carga factorial del Análisis Factorial Exploratorio CSP*

Ítems	Factor 1
La dirección actúa con decisión cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es (Compromiso Gerencial)	0,833
La dirección apoya la prevención del estrés mediante su involucramiento y compromiso (Compromiso Gerencial)	0,868
El bienestar psicológico del personal es una prioridad para mi organización (Compromiso Gerencial)	0,716
La dirección considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia (Priorización de la Salud Psicológica)	0,872
En mi lugar de trabajo, la dirección actúa rápidamente para corregir problemas y situaciones que pueden afectar la salud psicológica de las/os trabajadoras/es (Priorización de la Salud Psicológica)	0,847

La dirección considera que la salud psicológica de las/os trabajadoras/es es tan importante como la productividad (Priorización de la Salud Psicológica)	0,877
En mi organización hay una comunicación clara respecto a las situaciones y condiciones laborales que afectan mi salud mental (Comunicación Organizacional)	0,789
Mi supervisor/jefatura directa siempre me entrega información respecto a temáticas de bienestar psicológico laboral (Comunicación Organizacional)	0,780
Mis opiniones para resolver problemas de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización (Comunicación Organizacional)	0,804
En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta respecto a la salud y seguridad psicológica con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (Participación Organizacional)	0,619
Las/os trabajadoras/es son alentadas/os a involucrarse en temas de seguridad y salud psicológica (Participación Organizacional)	0,780
En mi lugar de trabajo, la prevención del estrés involucra a todos los integrantes de la organización (Participación Organizacional)	0,799

---

### **Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht**

Se realizó la comprobación de supuestos, mediante la prueba de adecuación muestral, de Kaiser Meyer Olkin ( $KMO = 0,931$ ) y la prueba de Esfericidad de Bartlett ( $X^2 (45) = 1491.266, p < 0,01$ ), los resultados sugieren que los ítems compartían la suficiente varianza, para ser sometidos a análisis factoriales exploratorios. Por su parte, las comunalidades de los ítems fluctuaron entre 0,452 a 0,796, indicando que la varianza común entre los ítems es entre moderada y alta. A partir del análisis factorial exploratorio, surgió una solución de un factor con 10 ítems, de la que se eliminaron 5 ítems de la escala original, esta explica en un 61% la varianza de estos ítems, asimismo, las cargas factoriales de esta fluctuaron entre 0,672 y 0,892. Por otro lado, esta solución entregó evidencia de una excelente confiabilidad ( $\alpha = 0,939$ ) (ver tabla 3).

**Tabla 3**

*Distribución de los ítems según su carga factorial del Análisis Factorial Exploratorio UWES*

<b>Ítems</b>	<b>Factor 1</b>
En mi trabajo me siento lleno de energía (Vigor)	0,794
Mi trabajo está lleno de significado y propósito (Dedicación)	0,813
El tiempo vuela cuando estoy trabajando (Absorción)	0,721
Estoy entusiasmado con mi trabajo (Dedicación)	0,892
Mi trabajo me inspira (Dedicación)	0,826
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (Vigor)	0,825
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (Absorción)	0,782
Estoy orgulloso del trabajo que hago (Dedicación)	0,749
Estoy inmerso en mi trabajo (Absorción)	0,738
Soy muy persistente en mi trabajo (Vigor)	0,672

### **Inventario de Burnout de Maslach - Cuestionario General**

La prueba de adecuación muestral, de Kaiser Meyer Olkin ( $KMO = 0,880$ ) y la prueba de Esfericidad de Bartlett ( $X^2(91) = 1455.986, p < 0,01$ ), sugieren que los ítems compartían la varianza necesaria, para ser sometidos a análisis factoriales exploratorios. Por su parte, las comunalidades de los ítems fluctuaron entre 0,315 a 0,702, indicando que la varianza común entre los ítems es de baja a moderada. A partir del análisis factorial exploratorio surgió una solución de tres factores con 14 ítems, de la que se eliminaron 2 ítems de la escala original, esta solución explica en un 61% la varianza de estos ítems, asimismo, las cargas factoriales de esta fluctuaron entre 0,505 y 0,920. Por otro lado, la solución factorial entregó evidencia de una adecuada consistencia interna ( $\alpha = 0,739$ ) (ver tabla 4).

El primer factor fue llamado "Agotamiento Emocional" ( $\alpha = 0,899$ ), agrupa 4 ítems que evalúan la percepción de desgaste de los recursos personales frente a las exigencias laborales, este factor explica un 61,7% de la varianza, las cargas factoriales van de 0,505 y 0,920. El segundo factor, fue llamado "Eficacia Profesional" ( $\alpha = 0,818$ ), ya que agrupa 6 ítems que evalúan un autoconcepto negativo surgido por la ausencia de satisfacción con los resultados laborales, este factor explica en un 26,8% la varianza y las cargas factoriales fluctuaron entre 0,560 y 0,818. El factor 3 fue nombrado "Cinismo" ( $\alpha = 0,855$ ) y midió el distanciamiento en la relación con otros trabajadores, este factor explica en un 11,4% la varianza del modelo y las cargas factoriales oscilaron entre 0,675 y 0,810. La solución de 3 factores explica en total un 100% la varianza del modelo.

#### Tabla 4

*Distribución de los ítems según su carga factorial del Análisis Factorial Exploratorio MBI-GS*

Ítems	Agotamiento Emocional	Eficacia Profesional	Cinismo
Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo (Agotamiento Emocional)	0,868		
Me siento exhausto/a al final de la jornada laboral (Agotamiento Emocional)	0,920		
Me siento cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo (Agotamiento Emocional)	0,807		
Mi trabajo es realmente una carga para mí (Agotamiento Emocional)	0,505		
Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo (Eficacia Profesional)		0,560	
Siento que estoy haciendo una contribución significativa a lo que hace esta organización (Eficacia Profesional)		0,566	
En mi opinión, soy muy bueno/a en mi trabajo (Eficacia Profesional)		0,818	
Me siento entusiasmado/a cuando logro algo en el trabajo (Eficacia Profesional)		0,740	

He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo (Eficacia Profesional)	0,591
En mi trabajo, me siento seguro/a de mi eficacia para hacer las cosas (Eficacia Profesional)	0,643
Me interesa cada vez menos mi trabajo desde que empecé a desempeñarlo (Cinismo)	0,675
He ido perdiendo el entusiasmo por mi trabajo (Cinismo)	0,787
Me he vuelto más reacio/a a creer que mi trabajo aporta algo (Cinismo)	0,740
Dudo de la importancia de mi trabajo (Cinismo)	0,810

*Nota.* Se utilizó rotación promax con normalización de Kaiser.

### **Niveles de Clima de Seguridad Psicosocial, Burnout y Engagement**

A partir de los análisis factoriales se procedió a calcular los niveles de CSP, burnout y engagement en los participantes, estos evidenciaron que en general, existen niveles medios y alto de engagement ( $M = 4,31$ ), en relación a los niveles de CSP, estos fueron medios ( $M = 3,58$ ) y respecto al burnout se evidenció niveles medio ( $M = 3,38$ ) (ver tabla 5).

#### **Tabla 5**

*Niveles de Engagement, Clima de Seguridad Psicosocial y Burnout*

<b>Variable</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Engagement	1,60	6,00	4,31	1,13
Clima de Seguridad Psicosocial	1,00	5,00	3,58	1,01
Burnout	1,00	5,50	3,38	0,77
Agotamiento Emocional	0,00	6,00	2,96	1,60
Eficacia Profesional	1,00	6,00	5,09	0,96
Cinismo	0,00	5,75	1,24	1,50

## Prueba de Hipótesis

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el método de correlación de Pearson para obtener el nivel de asociación entre las variables de estudio (ver tabla 6).

En lo que respecta a la H<sub>1</sub>, entre las medias obtenidas de las escalas de burnout y engagement, se aprecia una correlación negativa y significativa ( $\rho = -0,480$ ,  $p < 0,01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Respecto a la H<sub>2</sub>, entre los promedios obtenidos de las escalas clima de seguridad psicosocial y burnout, se observa una correlación negativa y significativa ( $\rho = -0,487$ ,  $p < 0,01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Por último, en relación a la H<sub>3</sub>, entre las medias obtenidas de las escalas de clima de seguridad psicosocial y engagement, se aprecia una correlación positiva y significativa ( $\rho = 0,585$ ,  $p < 0,01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Correlación entre Variables de Interés

Se estudió la asociación entre las variables de engagement, CSP y burnout, para ello se utilizó la prueba Pearson, puesto que las variables tenían un nivel de medición intervalar y se cumplió con el supuesto de normalidad ( $S-W = 0,952$ ,  $p < 0,001$ ). Respecto a las variables, el engagement se correlaciona positivamente y con una magnitud media con CSP ( $\rho = 0,585$ ) y correlaciona negativamente y con una magnitud media con burnout ( $\rho = -0,480$ ). En relación al CSP este se correlaciona negativamente con burnout ( $\rho = -0,487$ ). Esto indica que a mayor engagement mayor es el nivel de CSP y menor es el burnout, paralelamente a mayor CSP, menores indicadores de burnout (ver tabla 6).

**Tabla 6***Correlación entre las variables*

<b>Variab</b> les	<b>Prueba</b>	<b>Engagement</b>	<b>Clima Seguridad Psicosocial</b>	<b>Burnout</b>
Engagement	Correlación de Pearson	1	-	-
	Sig.	-	-	-
Clima de Seguridad Psicosocial	Correlación de Pearson	0,585**	1	-
	Sig.	< 0,001	-	-
Burnout	Correlación de Pearson	-0,480**	-0,487**	1
	Sig.	< 0,001	< 0,001	-

*Nota.* \*\* $p < 0,01$

Finalmente, para lograr una comprensión mayor respecto al CSP, se realizaron análisis complementarios guiados por la teoría subyacente al instrumento CSP-12, por lo tanto, se procedió a calcular los estadísticos descriptivos de las subdimensiones que componen el instrumento (a) Compromiso Gerencial; (b) Priorización de la Salud Psicológica; (c) Comunicación Organizacional y (d) Participación Organizacional (ver tabla 7).

**Tabla 7***Estadísticos descriptivos dimensiones del instrumento de Clima de Seguridad Psicosocial*

<b>Variable</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Compromiso Gerencial	1,00	5,00	3,87	1,09
Priorización de la Salud Psicológica	1,00	5,00	3,74	1,14
Comunicación Organizacional	1,00	5,50	3,55	1,08
Participación Organizacional	1,00	5,00	3,17	1,17

## Discusión

La investigación realizada planteó la existencia de correlaciones significativas entre el CSP, burnout y engagement en interventores psicosociales, en la cual el CSP y burnout correlacionarían de forma negativa y significativa, el CSP y engagement correlacionarían de forma positiva y significativa.

Dichas hipótesis, fueron confirmadas por medio de los análisis correlacionales efectuados, dado que los promedios obtenidos de las escalas MBI-GS y UWES-17 y sus subdimensiones, correlacionaron de forma negativa y significativa ( $H_1$ ), los promedios obtenidos de las escalas CSP-12 y MBI-GS y sus subdimensiones, correlacionaron de forma negativa y significativa ( $H_2$ ) y los promedios obtenidos de las escalas CSP-12 y UWES-17 y sus subdimensiones, correlacionaron de forma positiva y significativa ( $H_3$ ). Lo anterior, en concordancia con estudios previos a nivel nacional (Rodríguez, 2024) y a nivel internacional (Bentley et al., 2021; Brunetto et al., 2021; Idris, et al., 2011; Zadow et al., 2019).

Además, estos resultados demuestran que el grupo estudio, conformado por interventores psicosociales, presentan niveles de engagement similares a la media de 4,34 que se obtuvo en el estudio nacional realizado por Circular HR en 2022, a través de la Utrecht Work Engagement Scale a una muestra de 10.291 trabajadores del país (Fundación Chile, 2023).

En adición a los hallazgos anteriores, y teniendo en consideración los antecedentes teóricos a la base de la investigación, los resultados obtenidos se encuentren alineados con el modelo de CSP de Dollard y Bakker (2010), el que establece las relaciones encontradas en la investigación, las cuáles en concordancia con el modelo Demanda-Control de Karasek (1979), evidencian la importancia del clima de seguridad psicosocial como precursor de los RPSL y, a la vez, le otorgan su carácter predictivo a partir de este modelo teórico. Destacando, que dicho modelo predictivo también se ha evidenciado en estudios a nivel nacional (Rodríguez, 2024).

Por otro lado, los resultados del presente estudio, además de permitir identificar los niveles de CSP, burnout y engagement, el análisis de sus correlaciones suma evidencia en cuanto a la validez y confiabilidad de las escalas empleadas en un nuevo grupo de trabajadores en Chile, correspondiente a interventores psicosociales de una organización sin fines de lucro al alero de Mejor Niñez, lo que se suma a los antecedentes de estudios previos que han demostrado la pertinencia de estas escalas para medir dichos constructos en trabajadores del país y la correlación significativa negativa entre CSP y burnout y la correlación significativa positiva entre CSP y engagement (Rodríguez, 2024). Así también, los análisis factoriales realizados han permitido explorar la estructura factorial de cada instrumento, en el que los resultados obtenidos indicarían un ajuste adecuado de la MBI-GS a su respectivo modelo teórico y una solución similar a la original en el caso de las escalas CSP-12 y UWES-17.

En el caso de la escala MBI-GS, los resultados dan evidencia de su validez de contenido, la que mantuvo una estructura de tres factores (“Agotamiento Emocional”, “Eficacia Profesional” y “Cinismo”) en concordancia con las dimensiones sustentados teóricamente en el modelo de Maslach y Jackson (1986), pero con una solución total de 14 ítems. En concordancia, estos autores sostienen que el burnout es un constructo que se conforma por tres componentes, (a) la presencia de una actitud general distante hacia el trabajo y otros trabajadores o cinismo, (b) el tener una baja eficacia profesional ligada a la realización laboral y (c) el sufrir de cansancio o agotamiento emocional en el trabajo frente a las exigencias laborales (Maslach, 2009; Maslach & Jackson, 1981).

En contraste, en las escalas de CSP-12 y UWES-17, se obtuvieron resultados que presentan una agrupación general, compuesta de un solo factor. En el caso de la escala de CSP-12, se obtuvo una solución final de 12 ítems, manteniendo los ítems de la versión validada por Rodríguez (2024). Este resultado, pudo ser afectado al evaluarlo sobre una muestra de otro sector laboral, el que podría caracterizarse una diferencia existente en su estructura, en comparación a la obtenida en los establecimientos de salud y de educación del país, los cuáles pueden superar los 100 profesionales en un mismo espacio de trabajo.

Lo anterior, se distancia de la realidad de la Fundación, la que cuenta con diversos programas que se componen por un número que puede ser inferior a los 10 profesionales ubicados en un mismo lugar de trabajo, siendo estos últimos, además, mucho más reducidos en comparación a un hospital o colegio, lo que evidencia una complejidad menor en la gestión gerencial, la comunicación y la participación que presente este tipo de organizaciones.

En el caso de la escala UWES-17, la solución de un factor fue obtenida con un total de 10 ítems. Este resultado, según lo dispuesto por Kline (2015), pudo haberse dado por la comparativa entre la cantidad original de ítems en contraste con la cantidad de participantes del estudio, lo que podría haber afectado su ajuste factorial y explicado porque no se presentaron las dimensiones de “Vigor”, “Dedicación” y “Absorción” del modelo de Schaufeli y Bakker (2003).

Por otro lado, respecto a la media de los puntajes obtenidos en las escalas aplicadas, los interventores psicosociales de la Fundación obtuvieron mayores niveles de CSP y engagement, reflejando la existencia de factores protectores ante riesgos psicosociales laborales, es decir, los resultados obtenidos manifiestan una apreciación positiva en cuanto a la motivación e involucramiento laboral de los trabajadores y la apreciación conjunta de estos en cuanto al grado de importancia que entrega la organización a su salud psicológica (Dollard & Bailey, 2019; Krasniqi et al., 2019).

Asimismo, en relación a los resultados obtenidos en las dimensiones de burnout, se destaca la obtención de una elevada “Eficacia Profesional” en comparación a las otras dimensiones, lo que se asocia a la presencia de recursos personales que permiten hacer frente a las exigencias del ambiente laboral; así como, un moderado “Agotamiento Emocional”, reflejando la existencia de demandas laborales y un bajo nivel de “Cinismo”, vinculado al grado de distanciamiento en la relación con otros trabajadores. Por lo que, en términos generales, se aparecían niveles más bajos de burnout en este grupo de trabajadores, en comparación a los obtenidos en trabajadores del área de la salud y de la educación en el país (Rodríguez, 2024).

## Conclusiones

Los resultados de la investigación, además de respaldar las hipótesis planteadas, constituyen evidencias del modelo de CSP de Dollard y Bakker (2010). Lo anterior, permite confirmar la importancia del rol que tienen las jefaturas para propiciar un entorno organizacional favorable, que se preocupe del bienestar, seguridad e integridad de sus trabajadores, así como la preocupación percibida por los/as trabajadores respecto a sus líderes en materia de seguridad, lo que actúa como un factor protector de su salud, bienestar y compromiso. Además, de que se comprueba la existencia de una relación altamente significativa entre las variables estudiadas, siendo concordante con estudios previos, como por ejemplo, el proyecto SUSESO titulado “Clima de Seguridad Psicosocial: un modelo predictivo para la promoción del bienestar laboral” (Rodríguez, 2024).

En este sentido, identificar los niveles de CSP es de utilidad en cuanto a la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones, ya que constituye un indicador de carácter predictivo del burnout y engagement, además de dar indicios de los recursos laborales presentes en un ambiente de trabajo y de las demandas laborales existentes en dicho contexto.

En contraste, en la realidad particular de la Fundación, se presentan como variables a mejorar el nivel agotamiento emocional, identificado en los interventores psicosociales, lo que en combinación con los altos niveles de “Carga de Trabajo” y “Exigencias Emocionales” identificados en el CEAL-SM, conforman las áreas críticas a ser intervenidas para prevenir un mayor deterioro en las condiciones laborales de los distintos centros de trabajo de la organización.

En este contexto, es crucial implementar medidas organizacionales que se centren en el impacto que tienen los líderes de la Fundación, respecto a la gestión de sus equipos de trabajo, lo que dada su estructura organizacional, caracterizada por equipos de trabajo reducidos, podría favorecer el impacto de este foco estratégico centrado en las jefaturas. Aspecto que se refleja en la percepción del CSP obtenido, en los que se presenta mayor nivel en la dimensión de “Compromiso Gerencial”.

No obstante, la presencia de recursos financieros limitados subraya la importancia de estrategias enfocadas en intervenciones psicosociales más que en aspectos estructurales ligados a las condiciones salariales, modalidades de trabajo e infraestructura, entre otras.

Asimismo, la existencia de investigaciones nacionales e internacionales permite contrastar la veracidad de los resultados obtenidos, los cuáles refuerzan la pertinencia de modelos teóricos y las herramientas metodológicas empleadas para un nuevo grupo de trabajadores del país. Este aporte, permite ampliar la comprensión del CSP, burnout y engagement, en instituciones al alero de Mejor Niñez., lo que refuerza la relevancia del CSP como factor clave en la gestión de riesgos psicosociales y en la promoción de ambientes laborales saludables.

En adición, el presente estudio ha permitido analizar de manera integral las relaciones entre el CSP, el burnout y el engagement en interventores psicosociales de una Fundación en Chile, al alero de Mejor Niñez, lo que constituye un esfuerzo por ampliar la muestra de estudios instrumentales previos en torno a estos constructos, con la finalidad de aportar evidencia en la validación de las escalas de CSP, burnout y engagement, enmarcada en el contexto particular de los interventores psicosociales al servicio de Mejor Niñez, debido a las particularidades de dicho sector laboral y a los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos (Guerra & Pereda, 2015; Montero & León, 2002).

Estos resultados, evidenciaron la existencia de diferencias en cuanto a la distribución de la estructura factorial de las escalas de CSP y engagement en un grupo diferente de profesionales, además de que confirmaron la estructura factorial de la escala de burnout validada en trabajadores del área de la salud y de la educación del país (Rodríguez, 2024). Por lo que, aunque se observó que la estructura factorial de las escalas de CSP y engagement varió respecto a sus modelos teóricos originales, estas diferencias podrían responder a las particularidades de la Fundación, tales como el tamaño reducido de los equipos presentes en un mismo programa, el cual constituye un ambiente laboral más reducido en cuanto a la cantidad de personal y al tamaño de infraestructura presente en establecimientos de salud y de educación del país.

Asimismo, la presente investigación constituye un aporte en relación a la consolidación del uso de estas escalas, al obtenerse sólidas evidencias de consistencia interna y de validez de constructo de las escalas en otros ambientes laborales, es decir, en organizaciones y programas vinculados al Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (Mejor Niñez) del Ministerio de Desarrollo Social y Familiar del Gobierno de Chile. Además, de que las versiones obtenidas establecen un avance significativo para estudios que busquen confirmar la estructura factorial de las escalas empleadas en este grupo de trabajadores.

Del mismo modo, se encontraron niveles de CSP que son indicios de un entorno organizacional relativamente favorable para los/as trabajadores de la Fundación. Paralelamente, respecto al burnout, se evidenció un bajo nivel de cinismo y un elevado nivel de eficacia profesional, siendo indicadores favorables, presentando el agotamiento emocional valores moderados, lo que es indicio de un área a intervenir para mejorar las condiciones laborales y los niveles de riesgo obtenidos por la Fundación el presente año, en el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental (CEAL-SM).

Finalmente, los resultados del estudio refuerzan la importancia de implementar acciones organizacionales orientadas a mejorar el clima de seguridad psicosocial, como estrategia para mitigar los riesgos psicosociales laborales presentes en una organización y, en consecuencia, el burnout y el engagement, por lo que, el favorecer el CSP facilita la inclusión de nuevas perspectivas sobre la comprensión y el manejo de demandas y recursos laborales en contextos de intervención psicosocial similares al realizado por la Fundación, cuya labor se orienta a la protección, la formación integral y el resguardo de los derechos fundamentales de NNA, sus familias y comunidades.

## Sugerencias

Los/as trabajadores que desempeñan el rol de interventores psicosociales en programas de Mejor Niñez, se caracterizan por presentar mayores riesgos de desgaste profesional, dado que la naturaleza de su trabajo implica un contacto permanente con NNA que han sufrido vulneración leves o graves de sus derechos fundamentales.

Por tanto, resulta fundamental evaluar no solo los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos estos profesionales, sino también, velar por el estudio de elementos asociados al compromiso y al desgaste profesional, para favorecer el bienestar y desempeño de este grupo de trabajadores. Ya que, el emplear escalas adaptadas como las obtenidas en este estudio, permite abordar dicha necesidad, facilitando la identificación de áreas críticas a la base de las dimensiones establecidas por el CEAL-SM, así como, el reconocimiento de aspectos internos de un grupo específico de trabajadores que se desempeña en un ambiente laboral particular.

Del mismo modo, aunque en Chile exista el CEAL-SM como instrumento válido para la evaluación de riesgos psicosociales laborales, este se centra en variables de carácter estándar, lo que limita su capacidad para explorar en profundidad factores presentes en el estado psicoafectivo de un grupo de trabajadores. Por ello, conceptos como el burnout y el engagement, ofrecen una visión más detallada respecto a cómo se encuentran los trabajadores de una organización, además, de que su estudio permite enriquecer los resultados obtenidos en cualquier estudio de clima laboral.

Así también, la evaluación del CSP entrega información relevante sobre las prácticas, normas y procesos para resguardar la salud e integridad presentes en una organización, brindando una calificación general sobre las condiciones laborales que percibe y comparte un grupo determinado de trabajadores, información que además se encontrará relacionada con los niveles de agotamiento, compromiso y rendimiento de estos.

De esta forma, el que organizaciones del ámbito de la intervención social, valoren y adopten herramientas que evalúen tanto riesgos como factores psicosociales laborales, no sólo permite diagnosticar problemáticas e identificar oportunidades de mejora más específicas, sino que también, permiten realizar un diseño más efectivo de intervenciones, la cuáles, podrían centrarse en potenciar capacidades y recursos propios de los trabajadores, así como la percepción de seguridad y confianza compartida, complementando de este modo, las evaluaciones e intervenciones centradas en la mejora variables propias del ambiente laborales, avanzando hacia un enfoque integral del bienestar, seguridad y salud en el trabajo, favoreciendo el desarrollo de ambientes laborales saludables, beneficiosos y sostenibles.

Por otro lado, respecto a las limitaciones del estudio, es importante destacar que se centró exclusivamente en los trabajadores de una sola fundación enmarcada en el contexto de Mejor Niñez, con una muestra representativa de interventores psicosociales distribuidos de forma homogénea en la zona norte, centro y sur del país. Esto podría restringir la generalización de los hallazgos para este grupo de trabajadores, pertenecientes a otros contextos organizacionales, por lo que se sugiere replicar el estudio en otras fundaciones del país, cuya labor se enmarque en la intervención psicosocial sin ánimo de lucro.

En adición, es crucial que las instituciones, tanto públicas como privadas, reconozcan la relevancia del CSP como un constructo central en la evaluación y gestión de riesgos psicosociales laborales, destinando esfuerzos en la adopción de instrumentos validados y orientados a fortalecer un entorno laboral saludable, lo que permitiría no solo mejorar el desempeño y bienestar de sus trabajadores, sino también garantizar la calidad de sus servicios y disminuir costes asociados al desgaste y compromiso laboral, para así poner en el centro de la gestión organizacional una perspectiva integral que considere la salud biopsicosocial y la calidad de vida laboral como sus pilares esenciales, más por sus potenciales beneficios que por las sanciones asociadas a la realización de una evaluación y acciones periódicas exigidas por aspectos normativos de carácter obligatorio.

Finalmente, a partir de los hallazgos obtenidos en el estudio, se presentan una serie de recomendaciones de acción, diseñadas para mejorar el CSP identificado en los/as interventores psicosociales de la Fundación. Cabe destacar, que estas recomendaciones fueron diseñadas para alinearse con las necesidades específicas de los/as interventores psicosociales de la Fundación y los hallazgos del estudio, ofreciendo un enfoque práctico, desde una intervención dirigida hacia las jefaturas y el CSP, cuya implementación, al no requerir de la intervención a todos sus integrantes de la organización, se ajusta a los recursos y presupuestos con los que esta cuenta, además de que, de ser desplegadas, favorecerían los indicadores obtenidos en la presente investigación en todos sus integrantes.

(a) Implementar jornadas presenciales team building, dirigidas al trabajo conjunto entre las jefaturas y sus equipos, ya que el favorecer espacios que refuercen la capacidad de trabajo colectivo y liderazgo mediante talleres prácticos, podría favorecer la confianza, horizontalidad y cohesión de un grupo de trabajadores con su respectiva jefatura. Más aún, si se realizan talleres de forma sostenida en el tiempo, lo que implica la existencia de espacios en los que se colabore para lograr un objetivo en común, a modo de entrenamiento. Además, la inclusión de espacios de plática reflexivos podría reforzar el cuidado colectivo de distintos grupos de profesionales de la Fundación.

(b) Diseñar y divulgar material digital de ayuda para el trabajo o job aids, vinculados a la divulgación de recomendaciones para que las jefaturas mejoren las formas que tienen para gestionar las cargas y demandas laborales recurrentes en sus equipos de trabajo, esto dado que la prevención del desgaste laboral es clave para garantizar la sostenibilidad del desempeño de los interventores psicosociales, quienes están expuestos a elevadas exigencias emocionales dado los beneficiarios que atienden, además, de que el envío de este tipo de insumo constituyen herramientas útiles que favorecen la adopción de buenas prácticas laborales, que permitan reducir la acumulación de estrés en los/as trabajadores.

(c) Formar a las jefaturas en estrategias de reconocimiento directo y a través de canales digitales. Para esto, se podrían propiciar espacios a nivel de equipo o incluso a nivel regional o nacional, en los que se valoren y visibilicen los grupos de trabajo que mejor contribuyan a la misión y visión de la Fundación. En relación a los espacios digitales, esto se puede lograr a partir de la creación de secciones, que sean publicadas con cierta frecuencia en los espacios de comunicación interna de la Fundación ya existentes, tales como boletines informativos, correos masivos o redes sociales. Lo anterior, se recomienda dado la elevada percepción de eficacia profesional obtenida, lo que implica la oportunidad de reforzar la conexión de los trabajadores con su labor y con los valores de la Fundación, además de ser una estrategia que permite visibilizar los esfuerzos que la organización y las jefaturas realizan en pos de sus trabajadores.

(d) Implementar espacios de reunión a distancia entre las jefaturas y sus interventores psicosociales, a modo de retroalimentación, escucha y asesoramiento conjunto. Esta estrategia permitirá a los interventores psicosociales contar con un espacio para recibir consejo de otros profesionales sin incurrir en costos asociados a la contratación de servicios externos de asesoramiento psicosocial. Además, dada la naturaleza del rol de este tipo de trabajadores, el contar con un espacio de contacto y ayuda frente a situaciones de alta carga emocional y estrés, constituye un soporte integro que puede actuar como factor protector ante diversos riesgos psicosociales laborales, a la par que promueve el compañerismo y bienestar integral de los trabajadores. Por tanto, el disponer de este tipo de espacios, podría converger en la creación de grupos de contención emocional, en los que los interventores psicosociales además de recibir consejo o ayuda técnica puedan compartir sus experiencias y estrategias de afrontamiento con profesionales que desempeñan su mismo rol en la Fundación.

## Referencias

- Abdul, N., y Bahari, S. (2013). Psychosocial Safety Climate in Organization: An Overview of Theoretical and Empirical Development. *Journal of Social and Development Sciences*, 4(9), 407-411. <https://doi.org/10.22610/jsds.v4i9.779>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*, 16, 222-229. doi: 10.1016/S0213-9111(02)71665-8
- Biblioteca Nacional del Congreso de Chile. (2022). Ley 21302: Crea El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia y Modifica Normas Legales. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1154203&f=2022-09-30>
- Bravo, D. M, Suárez-Falcón, J. C, Bianchi, JM, Segura-Vargas, M. A, & Ruiz, F. J. (2021). Propiedades psicométricas e invariancia de medida del inventario de burnout de maslach-encuesta general en Colombia. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 18(10), 5118. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105118>
- Brunetto, Y., Saheli, N., Dick, T., & Nelson, S. (2022). Psychosocial Safety Climate, Psychological Capital, Healthcare SLBs' Wellbeing and Innovative Behaviour During the COVID 19 Pandemic. *Public Performance & Management Review*, 45(4), 751-772. <https://doi.org/10.1080/15309576.2021.1918189>

- Cárdenas, M. (2008). Procedimientos y técnicas de análisis de información en SPSS 14.0. En Salinas, P. & Cárdenas, M. (Eds), *Métodos de investigación social 2008* (183-262). Universidad Católica del Norte.  
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55368.pdf>
- Daniellou, F., Simard, M. & Boissière, I. (2013). Factores humanos y organizativos de la seguridad industrial: estado del arte: Institut pour une Culture de Sécurité industrielle, Toulouse. [www.icsi-eu.org/francais/dev\\_cs/cahiers](http://www.icsi-eu.org/francais/dev_cs/cahiers)
- Dollard, M. F., & Bailey, T. S. (2019). PSC in Practice. In Dollard, M. F., Dormann, C., & Idris, M. A. (2019). *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory and Implications for Method*. In *Psychosocial Safety Climate* (pp. 411-430). Springer, Cham.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599. doi: 10.1348/096317909X470690
- Fundación Chile (2023). *Medición engagement impacto en el trabajo 2022*. Circular HR.  
<https://www.circularhr.cl/wp-content/uploads/2024/09/engagement-2022.pdf>
- Gil-Monte, P. R. (2014). Evaluación de factores y riesgos psicosociales en el trabajo. *Manual de psicología aplicada al trabajo ya la prevención de los riesgos laborales*, 429-460.
- Guerra, C. y Pereda, N. (2015). Estrés traumático secundario en psicólogos que atienden a niños y niñas víctimas de malos tratos y abuso sexual: un estudio exploratorio. *Anuario de Psicología*, 45 (2), 177-188. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97044007003>
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353. doi: 10.1037/a0021320

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill Education.  
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hox, J. J. (2021). Confirmatory factor analysis. *The encyclopedia of research methods in criminology and criminal justice*, 2(1), 830-832.  
<https://doi.org/10.1002/9781119111931.ch158>
- Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2011). Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 324–347.  
<https://doi.org/10.1037/a0024849>
- Kline, R. B. (2015). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.  
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Krasniqi, V., Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2019). Psychosocial safety climate and job demands-resources: a multilevel study predicting boredom. In Psychosocial safety climate and job demands-resources: a multilevel study predicting boredom. Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_5)
- Lobos, G., Burgos, C., & Ulloa, C. (2023). Percepción de los profesionales interventores de organismos colaboradores del Servicio Mejor Niñez sobre la vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes en comunas del centro-sur de Chile: una mirada desde el contexto de pandemia. *Revista Costarricense de Psicología*, 42(1), 81-96.  
<https://dx.doi.org/10.22544/rcps.v42i01.05>

- Martínez, C., & Sepúlveda, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista colombiana de psiquiatría*, 41(1), 197-207.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502012000100014&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502012000100014&script=sci_arttext)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.  
[https://www.researchgate.net/publication/41126168\\_Comprendiendo\\_el\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout)
- McCusker, L. J., & Dollard, M. F. (2019). The climate according to whom? Does it matter who reports PSC? In *The climate according to whom? Does it matter who reports PSC?* Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_14)
- Ministerio de Salud. (2022). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Departamento de Salud Ocupacional División de Políticas Públicas Saludables y Promoción. [https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/2022-11-10\\_protocolo-psicosocial.pdf?sfvrsn=f1412e26\\_2](https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/2022-11-10_protocolo-psicosocial.pdf?sfvrsn=f1412e26_2)
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2007). Decreto Supremo 76: Aprueba Reglamento para la Aplicación del Artículo 66 Bis de la Ley N° 16.744, sobre la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en obras, faenas o servicios que indica.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=257601>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2023) Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023. <https://www.seguridadysaludlaboral.cl/principios.html>
- Montero, I., & León, O. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of clinical and health psychology*, 5(1), 115-127. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33701007.pdf>

- Pinos-Mora, L. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 26-26.  
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridad-defensa/article/view/RCSDV2N1ART7/pdf>
- Rodríguez, V. (2024). Clima de seguridad psicosocial: un modelo predictivo para la promoción del bienestar laboral. Informe Final Proyecto IST-45-2021.  
<https://www.suseso.cl/619/w3-article-732264.html>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale - UWES. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo.  
[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Hispanic.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Hispanic.pdf)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schneider, B. (2000). The psychological life of organizations. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Widerom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Superintendencia de Seguridad Social. (2022). Manual del método del cuestionario Ceal-SM/SUSESO. Santiago, Chile.  
[https://cealsm.suseso.cl/Manual\\_Metodo\\_Cuestionario\\_CEAL\\_vigente.pdf](https://cealsm.suseso.cl/Manual_Metodo_Cuestionario_CEAL_vigente.pdf)
- Superintendencia de Seguridad Social, Fondo Nacional de Salud, Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez & Superintendencia de Salud. (2023). Informe de Estadísticas Consolidadas Licencias Médicas y Subsidios de Incapacidad Laboral.  
<https://g5noticias.cl/wp-content/uploads/2023/10/Informe-completo-LM-y-SIL-2022.pdf>

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 15(1), 625-627.

<https://www.redalyc.org/journal/773/77349627039/html/>

Zadow, A., Dollard, M. F., Parker, L., & Storey, K. (2019). Psychosocial safety climate: a review of the evidence. In *Psychosocial safety climate: a review of the evidence*.

Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_2)

## Anexos

### Anexo 1: Escala de Clima de Seguridad Psicosocial (CSP-12)

#### Escala de Clima de Seguridad Psicosocial

Las siguientes afirmaciones tienen que ver con la salud y seguridad psicológica en su trabajo. Por favor, seleccione la opción que más le identifique.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. En mi lugar de trabajo, la gerencia/dirección actúa rápidamente para corregir problemas y situaciones que pueden afectar la salud psicológica de las/os trabajadoras/es.					
2. La gerencia/dirección actúa con decisión cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es.					
3. La gerencia/dirección apoya la prevención del estrés mediante su involucramiento y compromiso.					
4. El bienestar psicológico del personal es una prioridad para mi organización.					
5. La gerencia/dirección considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia.					
6. La gerencia/dirección considera que la salud psicológica de las/os trabajadoras/es es tan importante como la productividad.					
7. En mi organización hay una comunicación clara respecto a las situaciones y condiciones laborales que afectan mi salud mental.					
8. Mi supervisor/jefatura directa siempre me entrega información respecto a temáticas de bienestar psicológico laboral.					
9. Mis opiniones para resolver problemas de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización.					
10. En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta respecto a la salud y seguridad psicológica con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (comités paritarios, prevención de riesgos, etc.).					

## Anexo 2: Escala General de Burnout de Maslach (IBM-CG)

### Escala General de Burnout de Maslach (IBM-CG)

**Instrucciones:** En la siguiente página hay 16 afirmaciones sobre sentimientos relacionados con el trabajo. Por favor, lea atentamente cada una de las afirmaciones y decida si alguna vez se ha sentido de esta manera respecto a *su* trabajo. Si *nunca* ha tenido este sentimiento, escriba el número “0” (cero) en el espacio que precede a la afirmación. Si Usted ha tenido este sentimiento, indique *cuán a menudo* lo experimenta, escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describa con qué frecuencia Usted se siente de esta manera. A continuación, se muestra un ejemplo.

Ejemplo:

Cuán a menudo:						
Nunca	Unas pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6
<b>Cuán a menudo (0-6)</b>						
<b>Afirmación</b>						
1. _____	Me siento deprimido en el trabajo.					

Si nunca se siente deprimido en el trabajo, Usted debería escribir el número “0” (cero) en el apartado “Cuán a menudo”. Si Usted rara vez se siente deprimido en el trabajo (unas pocas veces al año o menos), Usted debería escribir el número “1”. Si sus sentimientos de desánimo son bastante frecuentes (algunas veces a la semana, pero no a diario), Usted debería escribir el número “5”.

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

Cuán a menudo (0-6)	Afirmación
1. _____	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
2. _____	Me siento exhausto/a al final de la jornada laboral.
3. _____	Me siento cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
4. _____	Mi trabajo es realmente una carga para mí.
5. _____	Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____	Me siento "quemado/a" por mi trabajo.
7. _____	Siento que estoy haciendo una contribución significativa a lo que hace esta organización.
8. _____	Me interesa cada vez menos mi trabajo desde que empecé a desempeñarlo.
9. _____	He ido perdiendo el entusiasmo por mi trabajo.
10. _____	En mi opinión, soy muy bueno/a en mi trabajo.
11. _____	Me siento entusiasmado/a cuando logro algo en el trabajo.
12. _____	He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.
13. _____	Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.
14. _____	Me he vuelto más reacio/a a creer que mi trabajo aporta algo.
15. _____	Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____	En mi trabajo, me siento seguro/a de mi eficacia para hacer las cosas.

### Anexo 3: Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES-17)

Versión en español

#### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)\*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

\* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

## Anexo 4: Consentimiento Informado

### Consentimiento Informado.

El propósito del presente documento es invitarlo a participar en el estudio titulado "Diagnóstico de clima de seguridad psicosocial, burnout y engagement en interventores psicosociales de una fundación en Chile", a realizar por el profesional Ps. Sergio Lovera Cottet en el contexto de su Trabajo Final de Grado del Programa Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso.

Con el objetivo de que usted pueda tomar una decisión informada, a continuación, se detallan los procedimientos vinculantes a su colaboración en el presente estudio:

Al participar en la investigación, sólo se le solicitará que responda una serie de ítems relacionados con las temáticas en estudio detalladas en el presente cuestionario en línea, procedimiento que debiera tomar no más de 30 minutos. Toda la información generada será confidencial, para lo cual sus respuestas serán identificadas solamente con un número de código. Cabe destacar, que toda información asociada a su número de código (que reemplazará al e-mail con el que inicie sesión para responder) será discutida en privado y no será conocida por personas ajenas al equipo de investigación.

Su participación en esta actividad es de carácter voluntario, no mediando pago por su participación; sin embargo, en caso de aceptar participar, se garantizará su acceso a los principales resultados del estudio, por medio de un breve reporte, además de invitarle a instancias formativas anexas, tales como talleres y capacitaciones en la fundación a modo de retribución por su participación.

Tiene el derecho de abandonar el estudio sin necesidad de dar ningún tipo de explicación y sin que ello signifique un perjuicio para su persona. Respecto de los resultados de la investigación, estos podrán ser divulgados en publicaciones de tipo científica y/o académicas, siempre que se resguarde la identidad de sus participantes y de la fundación.

Finalmente, ante dudas vinculantes al presente estudio, puede contactar al Psicólogo Sergio Lovera Cottet, al correo [sergio.lovera@postgrado.uv.cl](mailto:sergio.lovera@postgrado.uv.cl) o al número +56936860208, quien no posee vínculo contractual con la fundación.

*\* Indica que la pregunta es obligatoria*

---

1. Correo \*

\_\_\_\_\_

2. ¿Ha leído el consentimiento informado y acepta participar voluntariamente de la investigación? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí

No