



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y
ORDENAMIENTO TERRITORIAL

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO
AMBIENTE

ESCUELA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO
AMBIENTE

**EVALUACIÓN DEL IMPACTO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE LA
EDUCACIÓN DE LA ESCUELA BÁSICA D-173 CENTRO EDUCACIONAL
MILLANTÚ-MACÚL, EN TIEMPOS DE COVID-19**

**TRABAJO DE TITULACION PARA OPTAR AL TITULOS DE INGENIERIA EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE**

AUTORES:

PEREZ AHUMADA, DIEGO

YEVENES CAMILO, ALEXANDER

PROFESOR GUIA:

MG. ING. TELLO MEZA, JOEL

SANTIAGO – CHILE

2021

Autorización para la Reproducción del Trabajo de Titulación

1. Identificación del trabajo de titulación

Nombre de los alumnos: Diego Pérez Ahumada - Alexander Yevenes Camilo

Rut: 17.760.872-6 - 18.079.190-6

Dirección: Lago Colbún #48, Calera de Tango - Raúl Prado #1168, Maipú

Email: diego199103@gmail.com - ey.camilo@gmail.com

Teléfono: +56994296057 - +56967676703

Título de la tesis: Evaluación del impacto psicosocial en trabajadores de la educación de la escuela básica D-173 Centro Educacional Millantú-Macul, en tiempo de COVID-19

Escuela: Escuela de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

Carrera: Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

Título al que opta: Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

2. Autorización de Reproducción

Se autoriza la reproducción total o parcial de este trabajo de titulación, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica que acredita al trabajo y sus autores.

En consideración a lo anterior, se autoriza su reproducción inmediata.

Fecha: 15 de diciembre de 2021

Firma: 

Esta autorización se otorga en el marco de la ley N°17.336 sobre Propiedad Intelectual, con carácter gratuito y no exclusivo para la Institución.

NOTA OBTENIDA: 6,6



Firma y timbre autoridad
responsable

AGRADECIMIENTOS (Alumno Diego Pérez Ahumada)

Primero que todo, agradecer a mi familia (en especial mis padres y hermano) y amigos que me ayudaron con sus palabras de aliento y fuerza para seguir adelante en todo este proceso que ha sido muy difícil, para finalizar con esta etapa que hemos podido sacar adelante.

Segundo a mi pareja un apoyo fundamental para que jamás bajara los brazos en los días que a veces no tenía motivación para seguir trabajando en el proyecto, se lo agradezco de corazón.

Tercero a mi compañero Alexander, por ser el primero en motivarme a seguir en este proceso, una persona que sin él no hubiera logrado ni el inicio de este proyecto. Fue un apoyo mutuo en todo momento, hasta en los procesos difíciles que vivimos juntos. Gracias amigo por ser una gran persona conmigo.

Por último y no menos importante a todos los profesores de la universidad que comparten su experiencia y conocimientos con nosotros los alumnos, en especial nuestro Profesor guía Joel que nos encamino para lograr nuestro proyecto de título.

Gracias a todos quienes confiaron en mí y mi compañero, sin ellos jamás lograríamos esto, son los mejores.

AGRADECIMIENTOS (Alumno Alexander Yévenes Camilo)

Al egresar de mi carrera universitaria, sufrí la explosión de sentimientos de angustia, tristeza y pérdida de interés contenidos en mi durante gran parte de mi vida, lo que me hicieron rendirme. Gracias al apoyo continuo de mi familia durante mis estudios egrese de la carrera, pero cuando un "no te preocupes todo saldrá bien", no es suficiente, cuando ya nada da resultado y cuando nada es suficiente es cuando comencé a comprender que pedir ayuda no está mal, deje todo de lado y comencé a trabajar en mí, fue lo más difícil que he hecho en mi vida, pero hoy debo decir lo agradecido que estoy conmigo mismo. No puedo desmerecer el apoyo continuo de mi familia, mis amigos, de profesores, de mi psicólogo e incluso de personas que con solo una frase me han ayudado a construir lo que soy hoy, pero mi mas grande agradecimiento es conmigo mismo porque yo fui y soy el precursor de lo que soy hoy.

Además, cuando decidí con todo lo aprendido, aventurarme a culminar mi carrera, la ayuda de distintas personas hizo que pudiera continuar a esta finalización, gracias al jefe de carrera que con tan buena disposición me ayudo a comenzar con esta investigación, gracias a mi profesor guía que con su sabiduría pudo ver el potencial del tema elegido, gracias a mi compañero que fue capaz de responder a mis ambiciones y me acompañó durante este proceso, gracias a los trabajadores del colegio Millantú que permitieron la realización de este estudio, gracias a mi familia y a mis amigos por el apoyo continuo, y también gracias a mi por aprender a confiar en mis propias habilidades y en saber que esto es solo un nuevo inicio en mi vida.

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en evaluar el Impacto Psicosocial en tiempos de COVID -19, que sufren docentes y funcionarios de la escuela básica d-173 Centro Educacional Millantú-Macúl, buscando establecer recomendaciones para mitigar la exposición en tiempos de pandemia.

Para desarrollar esta evaluación se utilizó el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 – versión breve, al cual se le añadió un apartado que se relaciona con los efectos de la pandemia, aplicado a 33 trabajadores de la escuela Millantú.

Este cuestionario propone 5 factores de riesgo psicosociales mínimos a evaluar, los cuales son: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble presencia. Los cuales cuando están presentes pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador destacando en primera instancia el estrés laboral.

Los resultados generales indican que en la escuela están presentes los factores de riesgos de Exigencias psicológicas y de Doble presencia, pero al interrelacionar datos demográficos y laborales aparece la dimensión de compensación.

De acuerdo con lo indicado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, el colegio al tener dos factores en alto riesgo se establece como riesgo Alto/nivel 1, teniendo 3 meses para establecer medidas correctivas, pero en este caso al solo haber utilizado la herramienta como medio de evaluación, la recomendación es implementar el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el colegio una vez se tomen en cuenta las recomendaciones establecidas y se vuelva a clases presenciales de acuerdo a las condiciones actuales que ya lo permiten, ya que el efecto de las cuarentenas sumado a las labores normales en una escuela solo aumentarían los factores de riesgo psicosociales que ya afectan a los trabajadores de la escuela Millantú.

ABSTRACT

The following research is focused on evaluating the psychosocial impact of the COVID-19 situation that teachers and school staff from the primary school d-173 Centro Educacional Millantú-Macul, trying to establish recommendations to ease the exposition in pandemic times.

To carry out this evaluation, a specific questionnaire was applied, the brief version of SUSESO/ISTAS 21, to which a new part related to the effects of the pandemic was added. It was applied to 33 workers of the Millantú School.

The questionnaire proposes 5 minimal psychosocial risk factors to be evaluated: psychological demands, active work and abilities development, social support from the company, compensations and double presence. If these factors are present can trigger a decrease in the health of the workers being the first condition "work stress".

The general results show that in the school the following factors can be identified: Psychological demands and double presence, but when interrelating demographic and working data the dimension of compensation can be identified. According to the Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, if the school has two high risk factors it is established in the level "Alto/nivel 1", having three months to apply corrective measurements, but in this case, by only having applied the tool as means of evaluation, the recommendation is to implement the Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales once the classes are back to normal, given that the lockdown added to the normal tasks in a school would only increase the psychosocial risk factors that are already affecting the workers in the Millantu school.

ÍNDICE

Contenido	
CAPITULO I	1
1. INTRODUCCION	1
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Justificación	5
1.3 Objetivos	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos	6
CAPITULO II	7
2. MARCO TEORICO	7
2.1 Salud mental y Docencia	7
2.2 Impacto psicosocial	8
2.3 Riesgo psicosocial, factor psicosocial y factor de riesgo psicosocial	10
2.4 Consecuencias de los riesgos psicosociales	13
2.4.1 Intervención primaria: entregar información orientada a mejorar la salud laboral enfocándose en los problemas antes mencionados y elaborar estrategias y políticas organizacionales con el objetivo de evitar situaciones que generen altos niveles de estrés.	14
2.4.2 Intervención secundaria: detectar la existencia de estrés y sus causas e intervenir en las condiciones de trabajo que sean factores de riesgo psicolaboral.....	14
2.4.3 Intervención terciaria: implementar acciones destinadas a reparar los daños causados en los trabajadores.....	14
2.5 Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo	14
2.6 Evaluación del impacto psicosocial	22
2.7 Análisis de los resultados de la encuesta SUSESO/ISTAS 21 – versión breve	25
2.8 Implementación de la evaluación del impacto psicosocial en tiempos de COVID-19 en la escuela Millantú	28
2.9 Marco Normativo	30
CAPITULO III	37
3. METODOLOGIA	37
CAPITULO IV	38

4. ANALISIS Y RESULTADOS	38
4.1 Resultados de la encuesta SUSESO/ISTAS 21 en el colegio Millantú	38
4.1.1 Genero de los encuestados	39
4.1.2 Edad	40
4.1.3 Estamento de la comunidad escolar	41
4.2 Resultados generales de la encuesta SUSESO/ISTAS 21 – versión breve	42
4.3 Análisis de los resultados del apartado de Contexto de la Pandemia COVID-19	44
4.3.1 Factores de riesgos en mujeres vs hombres	44
4.3.2 Factores de riesgos entre rangos de edad	45
4.3.3 Factores de riesgos entre puestos de trabajo	48
4.3.4 Factores de riesgos entre trabajadores con lugar exclusivo para realizar teletrabajo vs quienes no tuvieron esa exclusividad	50
4.3.4 Análisis de las respuestas obtenidas en el apartado de Contexto de la Pandemia COVID-19	52
CAPITULO V	56
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1 Conclusiones	56
5.2 Recomendaciones	60
5.2.1 RECOMENDACIONES PARA RESULTADOS GENERALES DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 – VERSION BREVE	60
5.2.2 Recomendaciones para la Dimensión de Exigencias Psicológicas:	61
5.2.3 Recomendaciones para la Dimensión de exigencias de doble presencia	62
5.2.4 Recomendaciones para la dimensión de compensaciones	62
CAPITULO VI	63
6. BIBLIOGRAFIA	63
CAPITULO VII	65
7. ANEXOS	65
7.1 Anexo 1 – Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 – versión breve	65
7.2 Anexo 2 - Evaluación de riesgos psicosociales	73
7.2.1 Evaluación de riesgos psicosociales - Ingreso de respuestas	73
7.2.2 Evaluación de riesgos psicosociales - Puntajes de dimensiones	74
7.2.3 Evaluación de riesgos psicosociales – Semáforo	75

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
TABLA 1: Genero de los encuestados	39
TABLA 2: Edad	40
TABLA 3: Estamento de la comunidad escolar	41
TABLA 4: Resultados generales de la encuesta SUSESO/ISTAS 21	42
TABLA 5: Factores de riesgos en mujeres vs hombres (Mujeres)	44
TABLA 6: Factores de riesgos en mujeres vs Hombres (Hombres)	44
TABLA 7: Resultados para menores de 26 años	45
TABLA 8: Resultados para rango entre 26 y 35 años	45
TABLA 9: Resultados para rango entre 36 y 45 años	46
TABLA 10: Resultados para rango entre 46 y 55 años	46
TABLA 11: Resultados para mayores de 56 años	47
TABLA 12: Resultados para docentes Directivos	48
TABLA 13: Resultados para Docentes de Aula	48
TABLA 14: Resultados para asistentes de educación profesional	49
TABLA 15: Resultados para asistentes de la educación no profesional	50
TABLA 16: Resultados para lugar de trabajo	50
TABLA 17: Resultados para no lugar para teletrabajo	51
TABLA 18: Cantidad de Voto por Categoría	53

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

	Página
GRAFICO 1: Análisis de los resultados encuesta SUSESO/ISTAS21	26
GRAICO 2: Genero de los encuestados	39
GRAFICO 3: Grupo Etario	40
GRAFICO 4: Estamento de la comunidad Escolar	41
GRAFICO 5: Resultados generales encuesta SUSESO/ISTAS 21	42
GRAFICO 6: Cantidad de votos	53
GRAFICO 7: Equipamiento Necesario	54
GRAFICO 8: Responder Fuera de Clases	55

CAPITULO I

1. INTRODUCCION

La pandemia de COVID-19 ha provocado estragos en varias áreas de nuestro entorno, sobre todo en el área de la salud (Gilbert JMF,2020). Si bien esta área es la más afectada no se puede dejar de lado el sector de la educación el cual no ha podido cesar sus labores. Desde principios de 2020, varios países fueron obligados a cerrar sus fronteras y prohibir el paso a los trabajos, a lugares de recreación, y también a escuelas y/o universidades. Con esto actividades remotas o de teletrabajo surgieron como la solución momentánea, implementando varios cambios en lo que se refiere a las estrategias de enseñanza y también la adaptación de estudiantes y profesores que se ven directamente afectados por los problemas que conlleva la contingencia actual afectando directamente a su vida cotidiana (Scorsolini-Comin F.,2020). Teniendo en cuenta esta perspectiva, la obtención de información sobre este período contribuirá significativamente con el trabajo que se ejerce en escuelas, a fin de ampliar la comprensión del tema y brindar herramientas para la prevención de enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales (Xiao H et all., 2020). Existen variados estudios que demuestran los impactos psicológicos y laborales son muy relevantes, pero la información de estos impactos en tiempos de pandemia es muy prematura y con muchas interrogantes, considerando que las actividades educativas se han visto directamente afectadas. Con el fin de prevenir la propagación de la COVID-19, el teletrabajo se convirtió en una buena herramienta para mitigar los efectos que trae consigo esta pandemia, pero debe ser monitoreado e investigado continuamente por quienes quisieron tomar esta alternativa de trabajo para evitar posibles repercusiones de salud para los trabajadores (Ahmed F et all.,2018). Según Brenke K. (2016) esta modalidad es la más adoptada principalmente por las instituciones educativas, generando una rápida necesidad de adaptación de los trabajadores de la educación. En este

contexto tanto trabajadores como alumnos fueron obligados a adaptar un espacio en su hogar para preparar sus clases, hogar que quizás no está preparado para la utilización de requisitos técnicos para mantener un ambiente apto para la enseñanza-aprendizaje correctamente. A esto se le puede sumar el sufrimiento emocional, derivado del aislamiento y distancia social como de la sobrecarga de trabajo para mantener el teletrabajo en sintonía (Costa R Lino MM et al., 2020). Otros factores que pueden aparecer al estar en casa es lidiar con otras personas que puedan estar en un mismo espacio que a su vez puedan estar sujetos al mismo régimen del teletrabajo o de clases en línea. La exposición a los riesgos se va haciendo minucioso, de modo que las probabilidades de encontrar trabajadores de la educación con síntomas psicopatológicos causados por estrés laboral son muy altas.

1.1 Planteamiento del problema

La llegada de la COVID-19 provoco cambios importantes en nuestras vidas, el distanciamiento social para su prevención provoco una alteración en la economía, la salud y el trabajo. Mientras unos ámbitos profesionales tuvieron que disolverse o funcionar de una manera reducida, la educación, se ha tenido que reformular de una manera rápida para adaptarse a las condiciones actuales, lo que provoco pasar de clases presenciales a una metodología completamente virtual y hasta el año más reciente se ha intentado una modalidad mixta, lo que ha generado un aumento en el impacto psicológico sobre los trabajadores de la educación, lo que influye directamente en el desempeño y el comportamiento de los mismos afectando de una manera directa a su calidad de vida.

De acuerdo a diversos estudios realizados en Chile, se estima que en promedio 1 de cada 4 personas, se siente en estado permanente de estrés, además alrededor del 30% de las licencias médicas emitidas son debido a estrés laboral, lo que afecta directa e indirectamente a las organizaciones en términos de costos, productividad y desgaste del personal.

La docencia es una profesión sometida a estrés constante, y ahora, sumando las condiciones de vida actuales gracias a la COVID-19, generando un nuevo escenario de acción ya sea para profesores, como para alumnos y todas las personas que componen la comunidad escolar, uniendo en la mayoría de los casos el trabajo con la vida familiar, lo que intensifico de manera importante el estrés presente en la labor docente y el resto de los trabajadores de la educación.

Como la comunidad de un colegio no solo se compone de docentes, sino que también posee a los directivos, a los asistentes de la educación profesional y no profesional. Y, además, siendo que la pandemia afecta de manera directa a todas las personas, es lo que hace imperativo realizar una evaluación del impacto psicosocial de todos los trabajadores de la escuela Millantú, para así poder

establecer medidas de prevención y contención de estos riesgos laborales, que en primera instancia no se toman en cuenta, pero repercuten de una manera importante en la vida diaria de los trabajadores.

Por lo que para evaluar el impacto psicosocial en tiempos de pandemias del colegio Millantú, se aplicara el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 a toda la comunidad de trabajadores, para determinar cuál es la afectación actual a los riesgos psicosociales y poder establecer las medidas necesarias para que los trabajadores de la educación de este colegio puedan realizar su labor de una manera lo más normal posible y de una forma saludable tanto para ellos como para el funcionamiento del colegio como Organización.

1.2 Justificación

De acuerdo con Bruna, Villarroel y Hojman (2020), en su estudio en donde se encuestaron a 842 profesores, se reportó que el 77% de ellos se sentía estrés, el 49,8% frustración, 41% angustia, 31,4% impotencia, 27,1% inseguridad, 17,3% desorientación y 9,8% aburrimiento.

Sin duda la presencia de estas emociones puede tener efectos nocivos, especialmente cuando se cronifican, generando aversión y desmotivación hacia el proceso educativo.

No basta con asegurar la asistencia y la cobertura curricular, el aprendizaje no es solo un proceso cognitivo, sino que es muy influido por lo socioemocional.

Por lo cual es importante conocer el nivel de impacto psicosocial en profesores en tiempos de covid-19 para establecer las medidas necesarias para la prevención y contención de los problemas antes mencionados.

La medición del impacto psicosocial en tiempos de Covid-19, mediante el análisis de los factores de riesgo psicosociales nos permitirá tener una visión general de las condiciones de trabajo del colegio Millantú, que pudieran ser tanto factores beneficiosos como de riesgo para la salud de los trabajadores y de la organización.

Esta medición generara medidas de mejora que fortalecerán los aspectos positivos que pudiera poseer ya la organización, así como también permitirá poder desarrollar acciones que disminuyan y controlen este tipo de riesgos.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Evaluar el impacto psicosocial en trabajadores de la educación de la escuela básica D-173 Centro Educacional Millantú-Macúl, en tiempos de COVID-19 mediante la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS 21.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales que afectan a la escuela Millantú.
- Evaluar los riesgos psicosociales presentes en la escuela Millantú.
- Establecer medidas de intervención y prevención de los riesgos psicosociales para los trabajadores de la escuela Millantú.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1 Salud mental y Docencia

El estudio de la salud mental en docentes es reciente. En países de Europa y Norteamérica dicho interés viene desde los años 70, mientras que en Chile se comenzaron a registrar estudios en la década de los 90 (Claro y Bedregal, 2003). Este menor interés por querer estudiar los factores que podían incidir en la salud de los trabajadores obedecía, entre otras problemáticas, a una visión de servicio social por parte de la docencia. Según la Unesco (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) la docencia durante un largo tiempo se consideró que solo bastaba con tener vocación ya que no demandaba conocimiento demasiados complejos ni aprendizaje permanente o uso de recursos tecnológicos. Por otro lado, dicha interpretación iba de la mano con que trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer largos trayectos, recibir maltratos por parte del tutor y el alumno, padecer enfermedades derivadas del ejercicio como disfonía, dolores lumbares, fatiga, estrés y burnout eran parte de la profesión sobre las cuales muy poco se podía hacer.

Junto con identificar los indicadores de salud mental que afectan a los profesionales de la educación, es necesario analizarlos en relación con los factores del contexto y con las condiciones en las cuales las personas realizan su trabajo. Ejemplo, condiciones relacionadas con la disponibilidad de recursos e infraestructura, condiciones socioculturales y ambientales que rodean los establecimientos, condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, etc. (Valdivia et al., 2003).

2.2 Impacto psicosocial

Es el análisis de las consecuencias de acontecimientos desde una perspectiva psicosocial, es decir, las repercusiones de un hecho que se entienden desde la relación de lo individual (dimensión personal) y lo colectivo (dimensión social). Beristain (2010)

En términos de salud ocupacional, al hablar de impacto psicosocial nos referimos a las consecuencias que se generan a partir de la interacción del trabajador con la organización, lo que produce tanto efectos positivos como negativos ya sea a nivel individual o colectivo, dependiendo las consecuencias totalmente del individuo. Al poder cuantificar este impacto psicosocial se puede determinar y fomentar las situaciones beneficiosas mientras que para las situaciones negativas se pueden detectar, prevenir y minimizar para mejorar el ambiente laboral tanto para individuos como para el propio funcionamiento de la organización.

Añadiendo a la problemática anterior, tenemos que la pandemia de la COVID-19 ha provocado estragos en varias áreas de nuestro entorno, afectando tanto a la economía, a la salud, a la educación, etc. Desde principios de 2020, la pandemia es una problemática que causó estragos a nivel global, provocó cambios radicales, los cuales también afectaron de forma directa a la forma de relacionarse entre personas y la interacción de estos con los entornos públicos y privados, etc., además las medidas para contener el virus se han ido modificando al pasar el tiempo, dándole mayor eficiencia a esas medidas y tratando de volver a un estado de vida anterior al de la pandemia. Las medidas más básicas que se tomaron en cuenta tienen que ver con la higiene personal, el distanciamiento físico y el aislamiento. Mientras que para el ámbito laboral las actividades remotas o de teletrabajo surgieron como la solución momentánea, en este contexto los trabajadores fueron obligados a adaptar un espacio en su hogar para

desempeñar sus mismas labores, lugar que en mucho caso no está preparado para la utilización de requisitos técnicos para mantener un ambiente apto para desempeñarse laboralmente.

A esto se le puede sumar el sufrimiento emocional, derivado del aislamiento y distancia social como también de la sobrecarga de trabajo para mantener el teletrabajo en sintonía. Otros factores que pueden aparecer al estar en casa es lidiar con otras personas que puedan estar en un mismo espacio que a su vez puedan estar sujetos al mismo régimen del teletrabajo o clases virtuales. La exposición a los riesgos psicosociales se va haciendo minucioso, de modo que las probabilidades de encontrar trabajadores con síntomas psicopatológicos causados por un estrés laboral son cada vez más altas.

Sabemos que una de las actividades a las que una persona dedica gran parte de su tiempo durante su vida es la actividad laboral, esto implica que esta persona se identifica como un trabajador que se relaciona en todo momento con su entorno laboral y con sus compañeros de trabajo, lo que en ciertas situaciones puede no resultar beneficioso ya sea tanto para el trabajador como para la organización.

Uno de los ámbitos que no cesó sus labores durante la pandemia fue el de la educación, la cual tuvo que reformularse adaptándose a las necesidades actuales.

Diversos autores y la OIT/OMS estiman que la docencia es una de las profesiones que está más expuesta a estrés, frustración, angustia, etc., esto debido a que por una parte deben cumplir con las expectativas de sus alumnos y con las presiones de los apoderados y también deben cumplir su trabajo muchas veces fuera del horario de trabajo, en condiciones que no necesariamente son las idóneas para el ejercicio de la docencia, lo que implica quitar recursos ya sea de tiempo, físicos o monetarios para rendir y cumplir con sus objetivos laborales. Las condiciones antes mencionadas no son iguales para todos los trabajadores,

además de que la forma en como la persona como individuo se desenvuelve de acuerdo a sus capacidades y aptitudes varían de persona a persona, a veces perjudicando a algunos o beneficiando a otros.

A partir de esta premisa nace el "Estudio del Impacto psicosocial en los trabajadores del colegio Millantú en tiempos de pandemia", como ya sabemos, la docencia es una profesión sometida a estrés constante, y ahora sumando las condiciones de vida actuales gracias a la COVID-19, la carga mental solo ha aumentado, pero la comunidad escolar no solo se compone de docentes, también tenemos a directivos, y asistentes de la educación profesionales y no profesionales que también fueron afectados por la pandemia y que también sufrieron la modificación de trabajo provocando situaciones que solo ayudan a aumentar la existencia de factores de riesgo psicosocial y con ello la afectación a sus consecuencias.

Para determinar cuál es el impacto psicosocial, en primera instancia debemos definir los siguientes términos: riesgo psicosocial y factor de riesgo psicosocial, siendo que son términos parecidos y en muchos casos se utilizan como sinónimos, tienen sus diferencias que es importante definir para poder determinar el impacto psicosocial.

2.3 Riesgo psicosocial, factor psicosocial y factor de riesgo psicosocial

La base de la presente investigación son los factores de riesgos psicosociales, pero como se mencionó anteriormente, riesgo psicosocial y factor de riesgo psicosocial se utilizan como si fueran sinónimos, siendo un error sumamente común, pero para establecer las bases de esta investigación es que comenzaremos a definir a cada uno de ellos para entender de mejor manera la continuidad de esta.

De acuerdo con la OHSAS 18001 riesgo es cuando nos referimos tanto a la gravedad de un incidente como a la frecuencia con que este puede ocurrir. Mientras que cuando nos referimos a un riesgo laboral este es una variable permanente en todas las actividades de la organización que influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta a los resultados y puede poner en peligro su estabilidad.

Para el caso de los factores de riesgos, estos se consideran como el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador. La OMS los conceptualiza como cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.

En resumen, el riesgo es la medida que refleja la probabilidad de que se produzca un hecho o daño a la salud, mientras que el factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe está asociada con la probabilidad de estar especialmente expuesta a desarrollar o padecer un proceso mórbido, sus características se asocian a un cierto tipo de daño a la salud.

Mientras que el riesgo nos muestra la probabilidad de que se produzca un daño a la salud el factor de riesgo nos determina los elementos o las circunstancias que se pueden detectar en un individuo o en grupo de individuos que contribuyen a producir el daño a la salud.

En este caso es importante conocer los riesgos a los cuales los docentes se encuentran sometidos en su trabajo: el riesgo de entrar en contacto con corriente eléctrica, directa o indirectamente, caídas al mismo nivel o en el mismo plano, los relacionados con el orden y limpieza y los riesgos del medio ambiente, relacionados a la exposición de contaminación ambientales como el ruido ambiental, iluminación, humedad, ventilación, entre otros.

También tenemos riesgos derivados de la carga de trabajo: donde se engloban al conjunto de riesgos físicos (o carga física) y psíquicos (o carga mental) a los que son sometidos los trabajadores, entre los cuales tenemos los riesgos asociados a la voz, problemas musculo esqueléticos y los riesgos psicosociales específicos, donde se relacionan las condiciones del trabajo y las características individuales del sujeto, influyendo en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral.

De acuerdo con la OIT y la OMS, los riesgos psicosociales se definen como:

La interacción entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

Donde es importante mencionar que una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos emocionales, problemas de comportamiento e incluso problemas físicos, que suponen riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas, de allí la importancia de identificar, controlar y prevenir estos riesgos. Por lo tanto, es importante conseguir un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, así el trabajo creara una sensación de dominio y autoestima, aumentara la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción y mejorara la salud.

2.4 Consecuencias de los riesgos psicosociales

Los efectos o consecuencias que podrían causar los riesgos psicosociales serían los siguientes:

- Efectos sobre la salud física de los trabajadores: aumento de la presión arterial, cansancio, enfermedades cardiovasculares, tensión muscular, dificultad para dormir, entre otros.
- Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores: depresión, ansiedad, insatisfacción, desanimo, burnout, dificultad para establecer relaciones interpersonales, conductas relacionadas con la salud (consumo de tabaco, alcohol y/o drogas), entre otras.
- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización: ausentismo laboral, incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, entre otros.

De acuerdo con el comité mixto OIT/OMS, no se presta atención a los riesgos psicosociales sino cuando se presentan sus consecuencias en la empresa (ausencia injustificada, licencias, intoxicación alcohólica, entre otros). La preocupación por estos problemas supone un cambio a nivel de cultura laboral, donde se reconoce la existencia de los riesgos psicosociales y que estos a la vez afectan su desempeño.

Por ello, es importante vigilar los factores de riesgos psicosociales para poder emplear un cambio en la manera de abordar el trabajo y sus prácticas. Para su mitigación en el trabajo, de acuerdo con el modelo de prevención en salud general, se identifican tres tipos de intervención:

2.4.1 Intervención primaria: entregar información orientada a mejorar la salud laboral enfocándose en los problemas antes mencionados y elaborar estrategias y políticas organizacionales con el objetivo de evitar situaciones que generen altos niveles de estrés.

2.4.2 Intervención secundaria: detectar la existencia de estrés y sus causas e intervenir en las condiciones de trabajo que sean factores de riesgo psicolaboral.

2.4.3 Intervención terciaria: implementar acciones destinadas a reparar los daños causados en los trabajadores.

La identificación de los factores psicosociales es un paso necesario para detectar, prevenir y corregir las posibles situaciones problemáticas en el ámbito laboral. Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente y el desempeño, entre otros.

A continuación, describimos los factores de riesgo psicosocial mínimos necesarios que forman parte de instrumentos evaluados y validados para la realidad chilena.

2.5 Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo

De acuerdo con lo estipulado con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, existen cinco factores de riesgo psicosociales mínimos, que deben ser evaluados y los cuales se encuentran adaptados a la realidad chilena, estos se clasifican en dimensiones, las cuales a su vez se clasifican en subdimensiones, las cuales son representadas por una pregunta dentro del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve.

A continuación, las cinco dimensiones evaluadas por el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve:

- **1° Dimensión - Demandas psicológicas**

Las situaciones que recaen dentro de esta definición son cuando se debe trabajar de manera rápida o irregular, cuando para ejercer el trabajo se requiere esconder los sentimientos o callarse las opiniones o tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Las consecuencias que se pueden presentar por esta dimensión es la aparición de estrés y fatiga, las cuales son la base de diversas enfermedades crónicas.

- **Subdimensión - Exigencias cuantitativas:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?

Se refiere a la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Es decir, esta situación se da cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar dentro del tiempo asignado o, por el contrario, por exigencias limitadas o escasas.

- **Subdimensión - Exigencias cognitivas:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?

Trata sobre toma de decisiones, ocurrencia de nuevas ideas, el manejo de conocimientos y poder controlar muchas dimensiones a la vez. Este subdimensión no es necesariamente positiva ni negativa, ya que en la medida correcta de exigencia puede contribuir al desarrollo del trabajador favoreciendo aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades.

- **Subdimensión – Exigencias emocionales:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?

Corresponde a exigencias que afectan a los sentimientos, sobre todo cuando el trabajador requiere de cierta capacidad para entender la situación de otras personas, que también tienen emociones y sentimientos y que pueden ser transferidos y ante quienes se pueden mostrar comprensión y compasión.

- **Subdimensión – Exigencias de esconder emociones:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?

Esta dimensión afecta tanto a los sentimientos positivos como a los negativos, pero en la práctica se refiere a las reacciones y opiniones negativas que podría tener el trabajador y que esconde al público, sus compañeros de trabajo y a la jefatura.

- **Subdimensión – Exigencias sensoriales:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Su trabajo requiere atención constante?

Es cuando el trabajador requiere de mucha concentración en su trabajo, por lo que debe mirar con detalle, prestar atención constante y actuar con precisión.

- **2° Dimensión – Trabajo activo y de desarrollo de habilidades**

esta dimensión se hace presente cuando el trabajador no tiene margen de autonomía al realizar sus tareas, no se da la posibilidad de que aplique sus propias habilidades y conocimientos o carece de sentido que lo intente, también entran en esta definición cuando no se puede apagar el horario de trabajo a las necesidades familiares o cuando no se puede decidir el momento de realizar un descanso.

Las consecuencias que presenta esta dimensión también están relacionadas a la aparición de estrés y fatiga.

- **Subdimensión – Influencia en el trabajo:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

Tiene que ver con el margen y decisión y de autonomía respecto del contenido y las condiciones del trabajo

- **Subdimensión – Posibilidades de desarrollo en el trabajo:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

Se evalúa si el trabajo presenta oportunidades que permitan el desarrollo de habilidades y conocimientos.

- **Subdimensión – Control sobre los tiempos de trabajo:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?

Si existe un control sobre los tiempos de trabajo ya sea decidir cuándo se realiza una pausa o cuando se puede conversar con una compañera(o), estamos en presencia de una ventaja en relación de las condiciones de trabajo.

- **Subdimensión – Sentido del trabajo:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

El hecho de ver un sentido en el trabajo y relacionarlo con otros valores o fines más allá de estar ocupado u obtener alguna remuneración, supone un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes.

- **Subdimensión – Integración en la empresa:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?

Se relaciona en gran medida con el subdimensión anterior, sin embargo, se concentra en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo.

- **3° Dimensión – Apoyo social en la empresa**

Se refiere a las situaciones en las cuales las tareas están mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, falta apoyo de superiores o compañeras(os) o cuando hay que trabajar aislado.

Las consecuencias que presenta esta dimensión suceden cuando existe una falta o hay una pobreza en el apoyo social al trabajador, lo que se relaciona a factores estresantes, aumento de enfermedades y mayor mortalidad.

- **Subdimensión – Claridad de rol:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?

Esta dimensión tiene que ver cuando se define exactamente el puesto de trabajo: se definen sus tareas, los objetivos y el margen de autonomía. Si este papel no está bien definido, puede ser un factor muy estresante.

- **Subdimensión – Conflicto de rol:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?

Esta dimensión aparece cuando las exigencias de lo que se debe realizar entra en conflicto ético con las normas y valores de los trabajadores generando conflictos de carácter profesional o ético.

- **Subdimensión – Calidad de liderazgo:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?

La importancia de una jefatura radica en que influye en el crecimiento de los trabajadores, en la motivación y el bienestar de los mismo. La calidad del liderazgo dentro de la organización está directamente relacionada con la salud especialmente mental de los trabajadores.

- **Subdimensión – Calidad de la relación con superiores:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

Esta dimensión indica si la jefatura informa y/o presta la ayuda necesaria de manera adecuada y oportuna.

- **Subdimensión – Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?

Se refiere a la situación en que se recibe ayuda necesaria y oportuna por parte de compañeras(os), junto con poseer el sentimiento de pertenecer a un grupo social.

- **4° Dimensión - Compensaciones**

Dimensión que aparece cuando las compensaciones en el trabajo son escasas, cuando se falta al respeto, existe inseguridad contractual, se dan cambios de puesto contra la voluntad del trabajador, se da un trato injusto, no se reconoce como debería el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

Las consecuencias cuando aparece esta dimensión están relacionadas a múltiples indicadores de salud, además, se ha estudiado en múltiples ocasiones su relación con la siniestralidad laboral.

- **Subdimensión – Inseguridad respecto del contrato de trabajo:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?

Aparece cuando existe inseguridad en las condiciones de trabajo, se podrían dar cambios de jornada o de horario, de salario y forma de pago, etc.

- **Subdimensión – Inseguridad respecto de las características del trabajo:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; ¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?

Siempre se busca tener estabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, como el lugar, los horarios y las tareas que se realizan, cuando esto no sucede es cuando aparece esta dimensión afectando a los trabajadores de manera negativa a su salud.

- **Subdimensión - Estima:** representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

Existe cuando se da el reconocimiento por parte de los superiores, se recibe un apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo.

- **5° Dimensión – Doble presencia**

Diversos estudios indican que las mujeres son las afectadas por esta dimensión, ya que culturalmente aún se les atribuye el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, por lo que deben cumplir tanto en el trabajo como en el hogar.

Las consecuencias se asocian a la salud mental, vitalidad y síntomas de estrés.

- **Subdimensión – Carga de tareas domésticas:** representada en el cuestionario SUSES/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

Se refiere a la cantidad de tareas domésticas y/o algún familiar que dependa del trabajador.

- **Subdimensión – Preocupación por tareas domésticas:** representada en el cuestionario SUSES/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

Corresponde a la preocupación que se genera en el trabajador por parte de las tareas domésticas o exigencias familiares.

2.6 Evaluación del impacto psicosocial

Generalmente no se toma en cuenta a los problemas derivados de riesgos psicosociales, sino que, en forma tardía, cuando estos ya forman parte permanente de la organización y de los trabajadores es cuando se activan las alarmas para establecer las medidas de actuación frente a este problema, por ejemplo podrían existir ausencias injustificadas, intoxicación alcohólicas en el trabajo, agravación de las reclamaciones sobre el trabajo, etc., por lo que la evaluación de los factores de riesgos psicosociales es la que nos permite proporcionar las bases para comenzar una definición de los problemas que enfrenta la organización y los trabajadores para poder establecer las medidas necesarias para la prevención o control de estos riesgos.

Con respecto a la evaluación, esta se puede realizar de dos formas: se analiza el trabajo mediante la observación, mediciones, estadísticas y análisis teóricos y la otra forma es preguntar directamente a los trabajadores sobre la idea que tienen sobre su trabajo y las condiciones de este mediante cuestionarios o entrevistas.

En este caso la evaluación del impacto psicosocial en tiempos de pandemia será a través de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, que es un instrumento que evalúa de una manera simple y nos entrega el grado de exposición al riesgo psicosocial al interior de la organización en cada una de las cinco dimensiones anteriormente mencionadas y analizadas.

La elección de esta herramienta para la evaluación es por su facilidad de aplicación, además que al momento de realizarla, la escuela se encuentra con modalidad de teletrabajo, lo que nos permite traspasar el cuestionario que entrega el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales a un formulario en línea, permitiendo que cada trabajador lo responda desde el lugar que este estime conveniente y evitando en todo momento las reuniones en lugares físicos

entendiendo las condiciones actuales (pandemia y cuarentenas) en donde se está realizando esta evaluación.

Los resultados que entregue el cuestionario orientaran a la organización evaluada a realizar medidas correctivas en aquellas dimensiones que muestren niveles de riesgo medio y alto y también entrega las directrices para potenciar las dimensiones en donde la organización se destaca como beneficiosa para sus trabajadores.

De acuerdo con lo establecido en el Protocolo son los resultados los que determina si se debe solo aplicar medidas correctivas o se debe emplear una evaluación de mayor profundidad, en donde se deberá utilizar cuestionario SUSESO/ISTAS 21 en su versión completa.

Se debe tener en cuenta que la aplicación del cuestionario breve es con fines de capacitación y tamizaje mientras que la versión completa es con fines de investigación y prevención en salud ocupacional, por lo que para la presente investigación se utilizó el cuestionario breve, el cual nos permite determinar el estado actual de la escuela Millantú para así posteriormente determinar los pasos a seguir de acuerdo a sus resultados, llamado Contexto de la Pandemia COVID-19 (Ver Anexo 1 Encuesta SUSESO/ISTAS 21 – versión breve).

Además, para la obtención de los datos relacionados a la contingencia, al cuestionario SUSESO/ISTAS 21 - versión breve, se le añadió un apartado que abarca la información necesaria para este cometido.

En primera instancia los docentes durante el año 2020 tienen un alarmante alto nivel de agotamiento tanto antes como durante la pandemia (Fundación Chile, 2020). Además, existe una estrecha relación entre los factores de riesgo psicosociales de Exigencias Psicológicas y Doble presencia, ya que cuando se cumple con el trabajo, se piensa constantemente en las tareas del hogar y ya en el hogar no se es posible desconectarse del todo de las obligaciones laborales

(Caballero et al., 2015), al agregar esta relación a el teletrabajo, se cumplen tanto el trabajo como las labores hogareñas en un solo lugar y en muchos casos este lugar no está adaptado para desarrollar el trabajo con tranquilidad y el espacio requerido para ello.

Por lo que a manera de saber cuál problema se consideró más importante al trabajar durante cuarentena, se les pregunto: Al desarrollar su trabajo en pandemia, ¿Cuál fue su mayor problema?, para así saber qué es lo que consideran más importante durante este periodo.

Como ya sabemos trabajar en el mismo sitio en donde se vive, trae consigo distintas consecuencias, entre ellas tenemos que es difícil dejar de pensar en el trabajo, cuando se ha acabado el horario laboral y mientras se cumple con las actividades laborales se es difícil dejar de pensar en las actividades del hogar por el simple hecho de que se está en ese mismo lugar, no hay una diferenciación clara en el lugar físico, además se pierden las oportunidades para conversar con los compañeros de trabajo o tener lugares de esparcimiento fuera del trabajo y el hogar, es por eso que se agregaron las siguientes preguntas: ¿Tuvo un lugar físico exclusivo para realizar el teletrabajo? y Si su respuesta es no, especificar en qué lugar de su casa tuvo que cumplir con su labor, así sabremos si aunque realizaba teletrabajo, tenía un lugar específico dentro del hogar para trabajar de una manera tranquila y sin distracciones, lo que en caso contrario solo provocaría un aumento en los factores de riesgos psicosociales ya existentes.

También el no tener el equipamiento necesario para cumplir con el teletrabajo, solo aumenta el estrés que de por si se maneja en el sector de la educación, es por esto por lo que se agregaron tres preguntas más al apartado de Contexto de la Pandemia COVID-19: ¿El empleador le entrego el equipamiento necesario de trabajo acorde a sus necesidades para cumplir con el teletrabajo?, si su respuesta es sí, ¿Qué equipamiento le entrego su empleador para realizar su trabajo? y

¿Qué equipamiento considera que le falta para realizar de una manera efectiva su trabajo?.

Finalmente se agregó la pregunta: Considerando su horario contractual ¿Responde dudas de alumnos y/o apoderados fuera de este?, con lo cual pudimos saber no solo si los docentes de la escuela Millantú, deben preocuparse de su trabajo fuera del horario laboral, si no también si existe este problema en el resto de la comunidad de trabajadores de la escuela, lo que podría provocar un aumento en la dimensión de Doble presencia.

2.7 Análisis de los resultados de la encuesta SUSESO/ISTAS 21 – versión breve

Como se mencionó anteriormente, la encuesta evalúa los factores de riesgo psicosociales adaptados a la realidad chilena, en donde se representan por cinco dimensiones: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble presencia, las cuales ya fueron definidos anteriormente. Para su evaluación y posterior análisis se ingresaron los datos obtenidos en una tabla Excel concedida por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), en donde se obtuvo un gráfico que muestra un semáforo en donde se observan los niveles de riesgos obtenidos en cada dimensión en la organización en donde se realizó la encuesta.

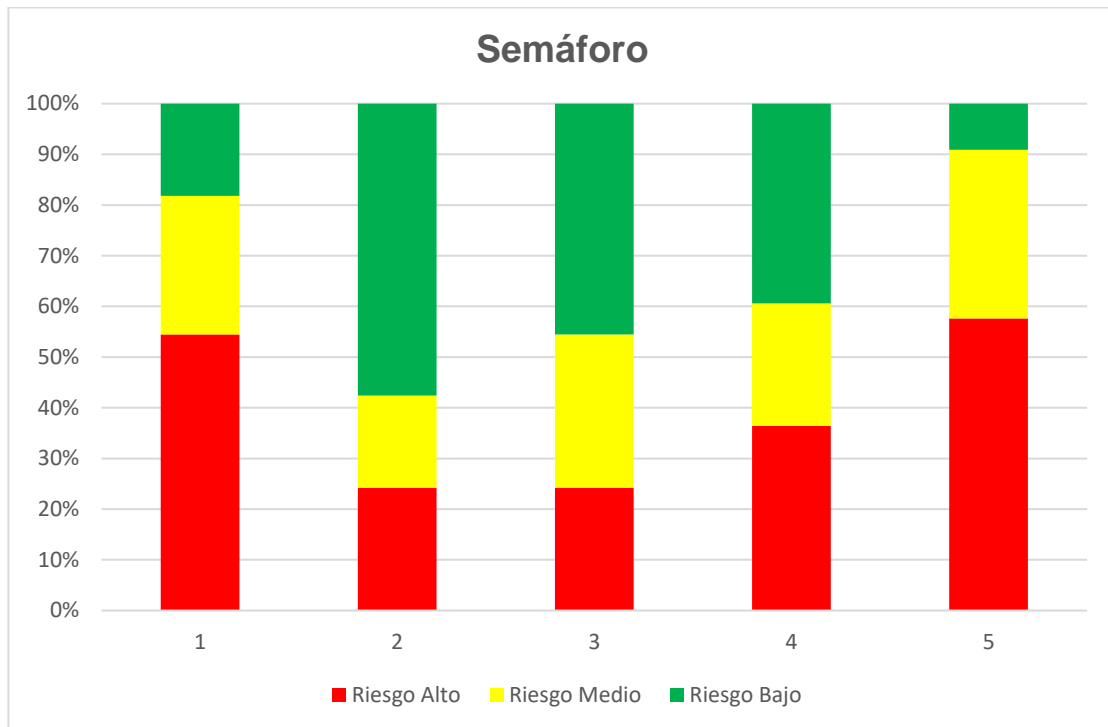


Gráfico que demuestra el nivel de riesgo en cada dimensión analizada.

A partir de estos resultados generales, se determina el nivel de riesgo general de la organización y se establecen las medidas a tomar en respuesta a este primer análisis.

Luego se realizaron los análisis relacionados a los siguientes puntos:

En cuanto al sexo de los encuestados quienes pertenecen al género femenino y tienen niños/as en el hogar, tienen niveles de agotamiento laboral mayores, esto debido a patrones de género que aún se replican en la actualidad y aunque no tengan menores a su cuidado aun así el género femenino reporta mayores niveles de agotamiento por la influencia de los roles culturalmente establecidos respecto a las tareas del hogar (Fundación Chile, 2020), lo que además de afectar en Exigencias psicológicas, también provocaría un aumento en la dimensión de Doble presencia.

Para el análisis de la edad, la Doctora Hojman (2020) comenta lo siguiente, los docentes de mayor edad presentan mayor sintomatología en problemas de salud con respecto a sus pares más jóvenes. Esto se explica ya que en su estudio llamado "Emociones y salud mental de los profesores en la educación remota en pandemia", se realizó un estudio acerca de la experiencia de la educación remota durante la pandemia, encontrando como resultado que las personas de edad más avanzada tuvieron mayores problemas para adaptarse a este nuevo método de trabajo, ya que son los jóvenes los que tienen un mayor dominio de las herramientas tecnológicas, mientras que los docentes de mayor edad muchas veces para poder dominar estas nuevas tecnologías fue a través del ensayo y error, impactando a estos docentes haciéndolos sentir más estresados. Por lo tanto, podemos determinar que el factor edad es una importante variable para analizar los distintos grupos que conforman la escuela Millantú.

Finalmente dentro de este análisis se tomara en cuenta el estamento de la Comunidad escolar al que pertenece cada trabajador, entendiendo que diferentes responsabilidades provocan diferentes resultados en la evaluación del impacto psicosocial, como ya se mencionó anteriormente la docencia es uno de los trabajos más estresantes y uno con los niveles de riesgo psicosocial más altos, pero dentro de la comunidad escolar de la escuela Millantú, tenemos otros trabajadores que también cumplen ciertas funciones con las cuales deben lidiar con alumnos y apoderados quienes también están en régimen de cuarentena encontrándose en la mayoría de los casos cansados, lo que provocaría también un aumento en el impacto psicosocial. Los estamentos que encontramos dentro de la comunidad escolar de la escuela Millantú y que nos servirán como variables dentro de este apartado del estudio son: Docentes directivos, Docentes de aula, Asistentes de la educación profesionales y Asistentes de la educación no profesionales.

2.8 Implementación de la evaluación del impacto psicosocial en tiempos de COVID-19 en la escuela Millantú

La ley 16.744 que Establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, indica que es el empleador quien debe realizar la identificación y evaluación de la exposición a los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo y determinar de acuerdo a los datos entregados por la utilización del cuestionario versión breve SUSESO/ISTAS 21 si la organización debe ingresar al programa de vigilancia. En este caso la utilización de este cuestionario en su versión breve será para obtener los datos de la situación actual de la escuela Millantú y establecer las medidas a futuro que deberá realizar alineadas a los resultados que se obtengan.

No obstante, es necesario mencionar cuales serían los pasos para la implementación de este cuestionario de acuerdo como lo establece el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, para que así la escuela Millantú en un futuro pueda estar acorde a lo que establece la ley y realice esta evaluación de los riesgos psicosociales de una manera completa.

Los pasos para la implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales son:

Etapa 1: Se debe conformar un comité de aplicación (CDA), con representantes de los trabajadores y de la empresa, el cual como mínimo debe tener 4 integrantes y como máximo 10. Además, quienes conformen el comité deben realizar un curso de protocolo de riesgos psicosociales.

Etapa 2: La aplicación del cuestionario es de tipo censal, es decir se aplica a todos los trabajadores, pero es de carácter voluntario por lo que no se puede obligar a nadie a responder el cuestionario. En esto radica la importancia de la etapa de difusión y sensibilización que permitirá demostrar la importancia de esta evaluación para lograr resultados representativos.

Etapa 3: El CDA determinará si la aplicación del cuestionario será online o en papel.

Etapa 4: Una vez obtenidos los resultados y analizadas las prevalencias de riesgo, se deben poner en conocimiento de todos los trabajadores por parte del CDA.

La prevalencia de riesgo depende del estado del riesgo de las dimensiones analizadas en el cuestionario, cuando no se obtiene ninguna dimensión en riesgo alto o medio se considera a la organización como Riesgo Bajo y la organización deberá reevaluar en 4 años con la misma herramienta, cuando no se obtienen dimensiones en riesgo alto, pero si en riesgo medio, la organización deberá contactarse con su experto asignado para la derivación con un psicólogo consultor, el cual debe coordinar con la organización un grupo de discusión, el cual consta de un numero representativo de los trabajadores (6 a 12 participantes) para recopilar información y discutir las medidas para la prescripción según la realidad de la empresa y finalmente cuando la organización tiene una o más dimensiones en riesgo alto, esta deberá contactarse con su experto asignado para el ingreso a programa de vigilancia psicosocial, donde será derivado y asesorado por un psicólogo consultor.

Etapa 5: La organización deberá implementar las medidas prescritas por el experto asignado, las cuales deberán estar previamente acordadas entre ambas partes.

Etapa 6: La organización deberá realizar la implementación de medidas, las cuales el psicólogo verificará y controlará parcialmente el mes 8 posterior a la entrega del informe de medida. Luego, al mes 16 se realizará la verificación y control final en donde se determina la re-evaluación.

Etapa 7: La organización deberá realizar una nueva etapa de sensibilización los trabajadores para volver a aplicar el cuestionario ISTAS 21 que de acuerdo a

los resultados obtenidos se deberá, si se obtiene Riesgo bajo, se reevalúa con ISTAS 21 versión breve, si se obtiene Riesgo medio, se reevalúa con ISTAS 21 versión breve y si se obtiene Riesgo alto, se reevalúa con ISTAS 21 versión completa.

2.9 Marco Normativo

Marco Legal nacional

- Ley 16.744/1968: “ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES”

Artículo 7.- Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca la incapacidad o muerte.

Artículo 68°. – Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarles de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes. El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

- Decreto supremo N° 109/1968: “APRUEDA REGLAMENTO PARA LA CALIFICACION Y EVALUACION DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY 16.744, DE 1° DE FEBRERO DE 1968, QUE

ESTABLECIÓ EL SEGURO SOCIAL CONTRA LOS RIESGOS POR ESTOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES”

Artículo 82.- El reglamento comprenderá normas como las que se refieren a:

- a) Las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud y bienestar de los obreros y empleados y de la población en general

- CODIGO DEL TRABAJO

Artículo 184.- El empleador estará obligado a tomar medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

- DECRETO SUPREMO 40/1969: “APRUEBA REGLAMENTO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES”

Artículo 21.- Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Artículo 23.- Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el art 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

- DECRETO SUPREMO N°594/2000: “APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO”

Artículo 1.- El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

Artículo 3.- La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

- RESOLUCION EXCENTA 218/2013: “APRUEBA INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO”

Primero: Que, durante el año 2009, el Departamento de Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile, organizó y coordinó un trabajo con un Comité de Expertos en Riesgo Psicosocial Laboral, el resultado del trabajo realizado fue la validación de contenido de un instrumento de evaluación de medidas para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Tercero: Que este instrumento tiene como objetivo evaluar las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, detectando las principales dimensiones de riesgo y entregando, a su vez, sugerencias para la intervención.

Cuarto: Que el "Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" está diseñado para ser utilizado en empresas y para ser aplicado por una amplia gama de profesionales del ámbito de la salud ocupacional, entre los que destacan los expertos en prevención de riesgos de las empresas, los profesionales del ámbito de la salud mental, ya sea de organismos públicos o privados, que trabajan en la prevención de los riesgos en el trabajo.

- RESOLUCION EXCENTA 336/2013: "APRUEBA PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO"

Considerando:

Que, se hace necesario identificar los riesgos psicosociales, pues ellos tienen importantes consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores, así como en los resultados del trabajo efectuado.

Que, dada la importancia de contar con una metodología que establezca estándares mínimos de salud del ambiente psicosocial laboral, el Departamento de Salud Ocupacional de este Ministerio coordinó el trabajo desarrollado por una mesa intersectorial, integrada por representantes de la Superintendencia de Seguridad Social, del Instituto de Salud Pública de Chile, de los organismos administradores de la ley N° 16.744 y del mundo académico, cuya misión fue elaborar un protocolo que identifique la presencia y nivel de exposición de los riesgos psicosociales al interior de una organización.

Que, a fin de aprobar dicho protocolo, en uso de las facultades que me confiere la ley, dicto lo siguiente:

Resolución:

1.- Apruébese el “Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, documento que consta de veintitrés páginas, más dos Anexos denominados: “Cuestionario SUSESO/ISTAS 21” e “Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, que se entienden formar parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales.

Marco Legal Internacional

- CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO. 1981 (núm. 155) OIT

Artículo 5.- La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) Diseño, ensayo, elección, remplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (Lugares de trabajo y ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operativos y procesos)
- b) Relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores

- c) Formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene
- d) Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive
- e) La protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 6.- La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7.- La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

- NTP 860 INTERVENCION PSICOSOCIAL: GUIA EL INRS PARA AGENTES DE PREVENCIÓN

La presente Nota Técnica de Prevención es la primera de una serie destinada a recopilar recomendaciones prácticas, elaboradas por distintas entidades de ámbito internacional y nacional, a la hora de hacer intervención psicosocial. Se

trata de proporcionar pautas útiles para pasar de la evaluación a la intervención, del diagnóstico de los problemas a la acción, deteniéndonos especialmente en el procedimiento a seguir. Esta norma técnica establece un procedimiento de acción construido por las siguientes etapas:

1. Pre diagnostico (se recogen los primeros indicadores)
2. Constitución de grupo de trabajo (planifica, informa y guía sobre la intervención)
3. Diagnostico en profundidad (a través de herramientas cualitativas y cuantitativas)
4. Devolución de resultados (da a conocer el diagnóstico de la organización, en forma de resultados)
5. Elaboración y aplicación de un plan de acción (proponen acciones de mejora y correctivas.)
6. Seguimiento (evaluar los resultados de la intervención una vez realizada)

- NTP 703: EL METODO COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) DE EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En esta NTP se presenta un nuevo método de evaluación de riesgos psicosociales: sus bases conceptuales, características y estructura, forma de uso como herramienta para la evaluación de riesgos, así como la presentación de resultados que proporciona.

CAPITULO III

3. METODOLOGIA

Para realizar la Evaluación del impacto psicosocial en tiempos de COVID-19 en trabajadores de la educación, se aplicó la encuesta SUSESO/ISTAS 21 – versión breve, a la totalidad de trabajadores de la escuela básica D-173 Centro Educacional Millantú-Macul.

Esta encuesta tiene 20 preguntas las cuales representan los factores de riesgo psicosociales mínimos a ser considerados en la realidad chilena y están agrupadas de acuerdo a las 5 dimensiones ya mencionadas: demanda psicológica, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia. A esta encuesta se le agregaron a partir de la bibliografía analizada 7 preguntas que conforman el apartado de Contexto de la Pandemia COVID-19 para la obtención tanto de datos de impacto psicosocial en tiempos de COVID-19.

Los resultados obtenidos de este cuestionario permiten establecer una visión general del nivel de riesgo psicosocial presente en la escuela Millantú. Además, se separaron estos resultados por edad, género y estamento de la comunidad escolar al que pertenece cada trabajador para determinar en qué medida los riesgos psicosociales afectan a cada grupo.

El cuestionario breve demanda entre unos 5 a 10 minutos para responderlo completamente y se utiliza como instrumento de capacitación (permite mostrar la estructura del cuestionario completo y el tipo de preguntas a responder), con fines de tamizaje, prevención y fiscalización en los riesgos psicosociales.

CAPITULO IV

4. ANALISIS Y RESULTADOS

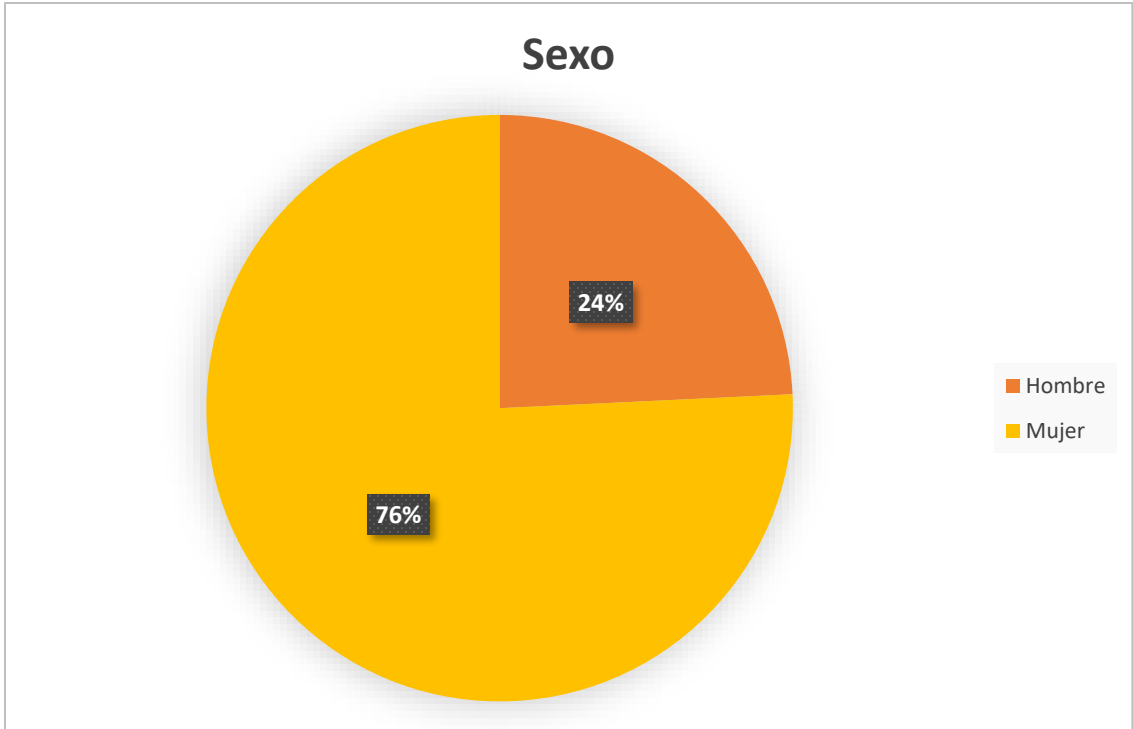
4.1 Resultados de la encuesta SUSESO/ISTAS 21 en el colegio Millantú

Se realizó la encuesta SUSESO/ISTAS 21 en la escuela básica D-173 Centro Educacional Millantú-Macúl, la cual consta de 37 trabajadores, de los cuales 33 respondieron la encuesta, alcanzando así un 89.4% de encuestados en el establecimiento.

La caracterización demográfica y laboral quedo de la siguiente manera: del total de encuestados, el 75,8% son mujeres y el 24,2% son hombres (ver gráfico 1111). En el rango de edad tenemos que el 3% de encuestados que es menor de 26 años, el 18,2% tienen entre 26 y 35 años, el 30,3% tienen entre 36 y 45 años, el 24,2% tienen entre 46 y 55 años y el 24,2% tienen más de 55 años. Y dentro de la caracterización de su trabajo actual, los datos indicaron que el 9,1% de los encuestados pertenece al estamento Docente Directivo, el 51,5% son Docentes de Aula, el 15,2% son Asistentes de la Educación Profesional y el 24,2% son Asistentes de la Educación no Profesional.

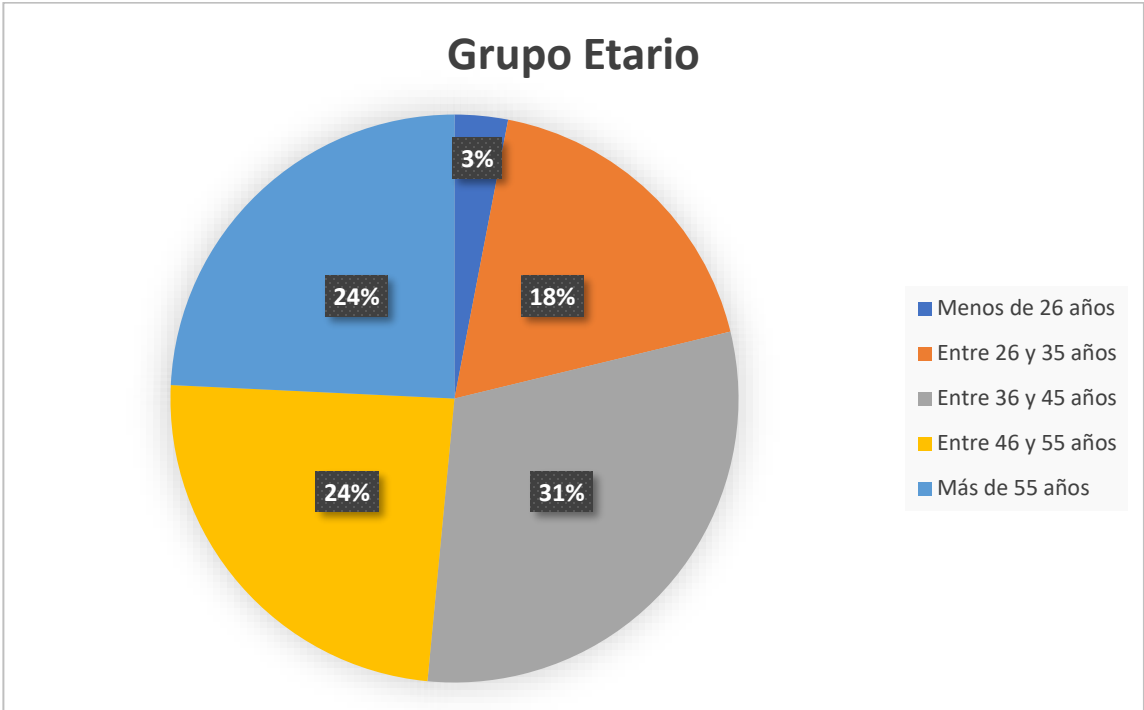
4.1.1 Genero de los encuestados

Sexo	Cantidad
Hombre	8
Mujer	25



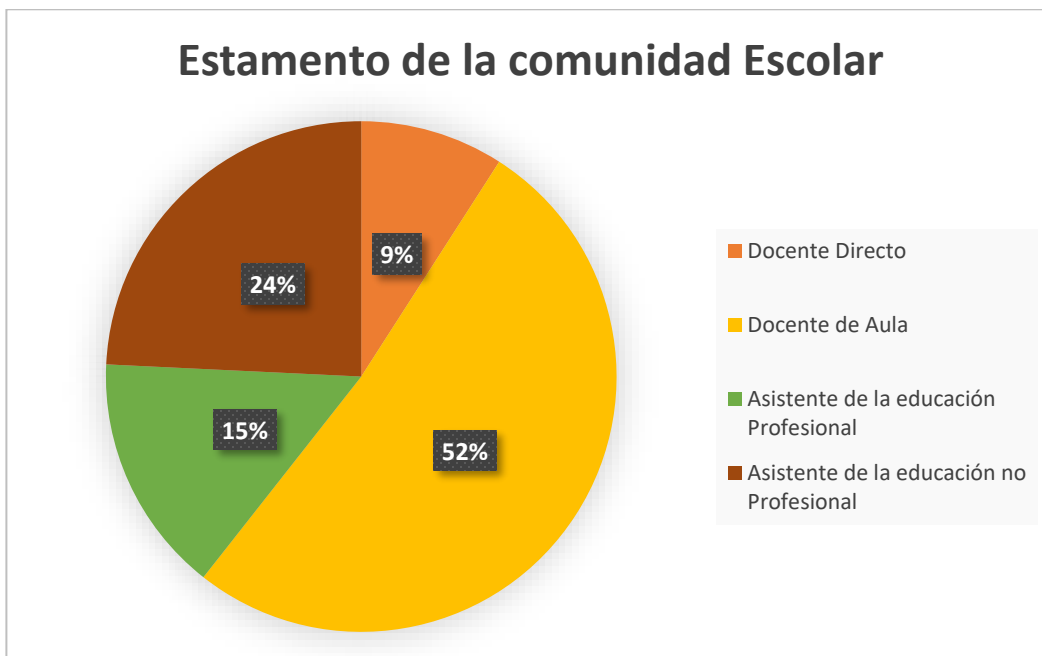
4.1.2 Edad

Grupo Etario	Cantidad
Menos de 26 años	1
Entre 26 y 35 años	6
Entre 36 y 45 años	10
Entre 46 y 55 años	8
Más de 55 años	8



4.1.3 Estamento de la comunidad escolar

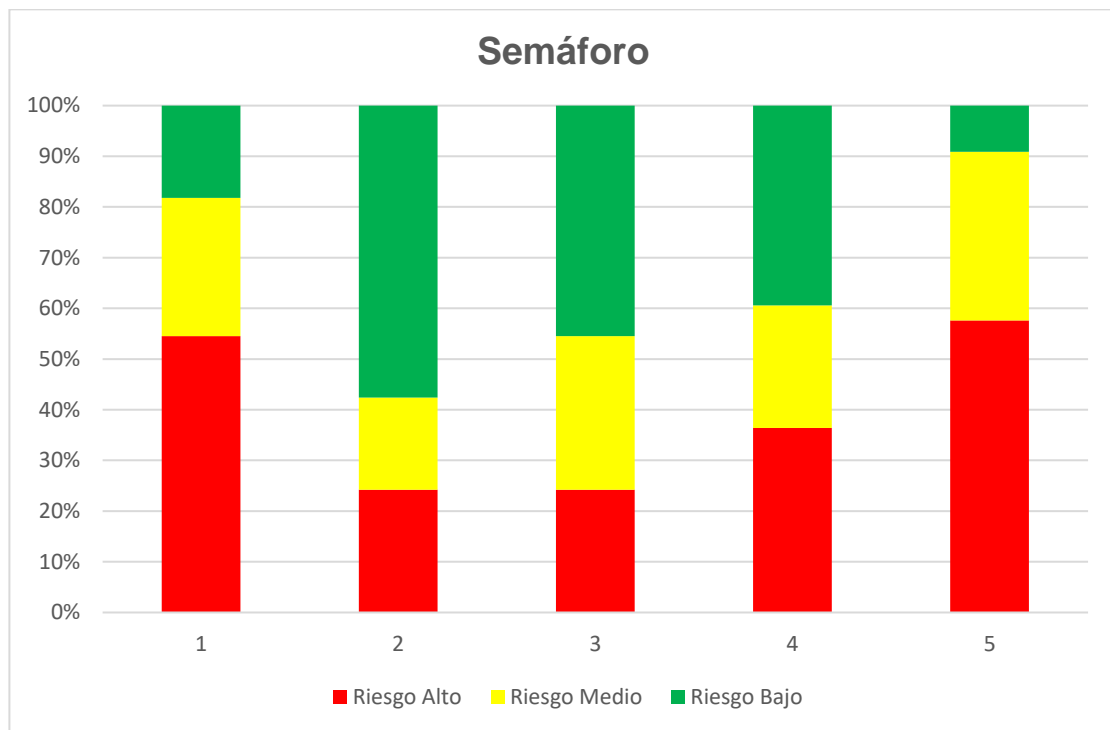
Estamento de la comunidad Escolar	Cantidad
Docente Directo	3
Docente de Aula	17
Asistente de la educación Profesional	5
Asistente de la educación no Profesional	8



4.2 Resultados generales de la encuesta SUSESO/ISTAS 21 – versión breve

Los resultados presentes en el gráfico resultante del ingreso de los datos en la planilla de datos indican lo siguiente:

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
	1	2	3	4	5
Riesgo Alto	54,5	24,2	24,2	36,4	57,6
Riesgo Medio	27,3	18,2	30,3	24,2	33,3
Riesgo Bajo	18,2	57,6	45,5	39,4	9,1



Para la primera dimensión que es Exigencias Psicológicas, tenemos un nivel de riesgo alto ya que el 54,5% corresponde al color rojo.

La dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades, tenemos que el 57,6% pertenece al color verde, indicando que es de riesgo bajo, dejando esta categoría fuera de riesgo.

Para la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, no hay ningún riesgo que supere el 50%, por lo tanto, la característica de esta dimensión corresponde a nivel de riesgo bajo, se debe considerar que el porcentaje mayor obtenido es de un 45,5% en riesgo bajo por lo que esta dimensión también se deja fuera de riesgo.

En la dimensión de Compensaciones, ocurre algo similar a la dimensión anterior, no tenemos ninguna característica que supere el 50%, por lo que se considera a esta dimensión como riesgo bajo.

La última dimensión, Doble presencia, se obtuvo un resultado de 57,6%, considerándose de manera inmediata la dimensión como riesgo alto.

De acuerdo con estos resultados, la escuela Millantú obtiene un resultado de riesgo psicosocial alto de Nivel 1, con las dimensiones de Exigencias psicológicas y Doble presencia en riesgo alto y de acuerdo a las indicaciones del Protocolo de Riesgos Psicosociales, se deben tomar medidas correctivas en un plazo de 3 meses y volver a realizar la encuesta SUSESO/ISTAS 21 versión breve en un plazo de 6 meses después de ejecutadas las medidas de control.

4.3 Análisis de los resultados del apartado de Contexto de la Pandemia COVID-19

4.3.1 Factores de riesgos en mujeres vs hombres

- **Mujeres**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	60	32	24	32	56
Riesgo Medio	24	8	24	24	32
Riesgo Bajo	16	60	52	44	12

- **Hombres**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	37,5	0	25	50	62,5
Riesgo Medio	37,5	50	50	25	37,5
Riesgo Bajo	25	50	25	25	0

Siendo que los dos grupos de personas poseen dos dimensiones en riesgo alto, en el caso de las mujeres estos riesgos se presentan en las dimensiones de Exigencias Psicológicas con un 60% y la de Doble presencia con un 56%, y en el caso de los hombres estos comparten el riesgo alto en la dimensión de Doble

presencia con un 62,5% mientras que la otra dimensión en riesgo alto es la de Compensaciones con un 50%.

4.3.2 Factores de riesgos entre rangos de edad

- **Resultados para menores de 26 años**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	100	0	0	100	100
Riesgo Medio	0	0	100	0	0
Riesgo Bajo	0	100	0	0	0

Cabe resaltar que en este rango de edad solo tenemos a una persona la cual presenta riesgo alto en tres dimensiones, las cuales son Exigencias Psicológicas, Compensaciones y Doble Presencia.

- **Resultados para rango entre 26 y 35 años**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	66,7	16,7	50	50	100
Riesgo Medio	16,7	33,7	0	33,3	0
Riesgo Bajo	16,7	50	50	16,7	0

Las personas en este rango de edad presentan riesgo alto en cuatro dimensiones, Exigencias psicológicas con un 66,7%, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo con un 50%, Compensaciones con un 50% y Doble presencia con la totalidad de personas pertenecientes a este rango con un 100%.

- **Resultados para rango entre 36 y 45 años**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	50	30	10	60	60
Riesgo Medio	40	30	50	10	40
Riesgo Bajo	10	40	40	30	0

Este grupo de trabajadores presenta tres dimensiones en riesgo alto, Exigencias psicológicas con un 50%, Compensaciones con un 60% y Doble presencia con un 60% de riesgo alto.

- **Resultados para rango entre 46 y 55 años**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	33,7	12,5	12,5	12,5	37,5
Riesgo Medio	37,5	0	12,5	25	37,5
Riesgo Bajo	25	87,5	75	62,5	25

Las personas pertenecientes a este rango presentan 3 dimensiones claramente con riesgo bajo y las otras dos como ninguno de sus características de riesgo supera el 50% también se consideran como riesgo bajo, en conclusión, en términos de riesgos psicosociales se encuentran en riesgo bajo.

- **Resultados para mayores de 56 años**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	62,5	37,5	37,5	12,5	37,5
Riesgo Medio	12,5	12,5	37,5	37,5	50
Riesgo Bajo	25	50	25	50	12,5

En el caso de los mayores de 56 años, la única dimensión con riesgo alto es la de Exigencias psicológicas con un 62,5%, la siguiente a tomar en cuenta es la de Doble presencia ya que tiene un 50% de riesgo medio, mientras que la de Trabajo activo y desarrollo de habilidades y Compensaciones tienen un 50% en riesgo bajo y la última dimensión, la de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo no posee ninguna sobre el 50%, por lo tanto, también se considera como riesgo bajo.

4.3.3 Factores de riesgos entre puestos de trabajo

- **Resultados para docentes directivos**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	100	0	0	0	0
Riesgo Medio	0	0	66,7	33,3	100
Riesgo Bajo	0	100	33,3	66,7	0

Este grupo de trabajadores presenta una dimensión en riesgo alto, siendo Exigencias psicológicas con un 100%, dos dimensiones en riesgo medio, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo con un 66,7% y Doble presencia con 100% y con una dimensión en riesgo bajo con un 66,7% en Compensaciones.

- **Resultados para docentes de aula**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	58,8	41,2	47,1	52,9	70,6
Riesgo Medio	23,5	23,5	29,4	17,6	23,5
Riesgo Bajo	17,6	35,3	23,5	29,4	5,9

Los docentes de aula presentan 3 dimensiones en riesgo alto siendo Exigencias psicológicas con un 58,8%, Compensaciones con un 53,9% y Doble presencia con un 70,6%, mientras que las dos sobrantes aunque no poseen ningún riesgo con un porcentaje mayor al 50%, se debe tener presente en el análisis final que la característica con mayor porcentaje en las dos dimensiones es la de riesgo alto, teniendo Trabajo activo y desarrollo de habilidades un 41,2% y Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo un 47,1% de los trabajadores en riesgo alto.

- **Resultados para asistentes de la educación profesional**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	60	20	0	20	60
Riesgo Medio	40	40	40	60	40
Riesgo Bajo	0	40	60	20	0

Este grupo posee dos dimensiones en riesgo alto, las dos con un 60%, las cuales son Exigencias psicológicas y Doble presencia, una dimensión en riesgo medio con un 60%, la cual es Compensaciones y finalmente dos dimensiones en riesgo bajo, la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo con un 60% en riesgo bajo mientras que Trabajo activo y desarrollo de habilidades ninguna de sus tres características supera el 50%.

- **Resultados para asistentes de la educación no profesional**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	25	0	0	25	50
Riesgo Medio	37,5	0	12,5	12,5	25
Riesgo Bajo	37,5	100	87,5	62,5	25

Finalmente, los trabajadores pertenecientes a este grupo solo presentan una dimensión en riesgo alto la cual es Doble presencia con un 50%, mientras que las demás se encuentran en riesgo bajo, cabe destacar que solo exigencias psicológicas no poseen ningún resultado mayor a 50%, por lo que se considera también como riesgo bajo.

4.3.4 Factores de riesgos entre trabajadores con lugar exclusivo para realizar teletrabajo vs quienes no tuvieron esa exclusividad

- **Resultados para lugar para teletrabajo**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	43,8	12,5	12,5	31,3	50
Riesgo Medio	31,3	25	37,5	37,5	43,8
Riesgo Bajo	25	62,5	50	31,5	6,3

Solo presentan una dimensión con riesgo alto siendo esta la de Doble presencia con un 50% de los encuestados, y las cuatros sobrantes se consideran como riesgo bajo, siendo Trabajo activo y desarrollo de habilidades con un 63,5% y Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo con un 50% catalogadas inmediatamente como riesgo bajo por poseer 50% o más en una característica, mientras la última dimensión, la de Exigencias psicológicas, ya que ninguna de sus características supera el 50% se debe considerar como riesgo bajo, sin desmerecer en el análisis posterior que posee un 43,8% en riesgo alto.

- **Resultados para no lugar para teletrabajo**

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	64,7	35,3	35,3	41,2	64,7
Riesgo Medio	23,5	11,8	23,5	11,8	23,5
Riesgo Bajo	11,8	52,9	41,2	47,1	11,8

Mientras que este grupo posee dos dimensiones en riesgo alto, Exigencias psicológicas con un 64,7% y Doble presencia con un 64,7% y tres dimensiones en riesgo bajo, la de Trabajo activo y desarrollo de habilidades con un 52,9%, y las de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y Compensaciones con ninguna característica que supere el 50%.

4.3.4 Análisis de las respuestas obtenidas en el apartado de Contexto de la Pandemia COVID-19

- Pregunta – Al desarrollar su trabajo en pandemia, ¿Cuál fue su mayor problema? (Ver Anexo 1 – Encuesta SUSES/ISTAS 21 – versión breve)

“Al desarrollar su trabajo en pandemia ¿Cuál fue su mayor problema?”

En el cuestionario esta pregunta fue del tipo escrita por párrafo. Para realizar una mejor apreciación a sus respuestas, las dividiremos en 4 categorías principales que son:

- **Comunicación**

En la comunicación compete todo respuesta en la cual mencionaron una mala comunicación entre sus pares y Alumnos involucrando problemas como por ejemplo mala conexión a internet o no transmitir lo que se quiere enseñar a través de una pantalla.

- **Salud**

En la Salud compete todos los problemas por la cual el entrevistado se refiere a el miedo al contagio o por estar trabajando en casa cuidando a la vez familiares.

- **Tiempo**

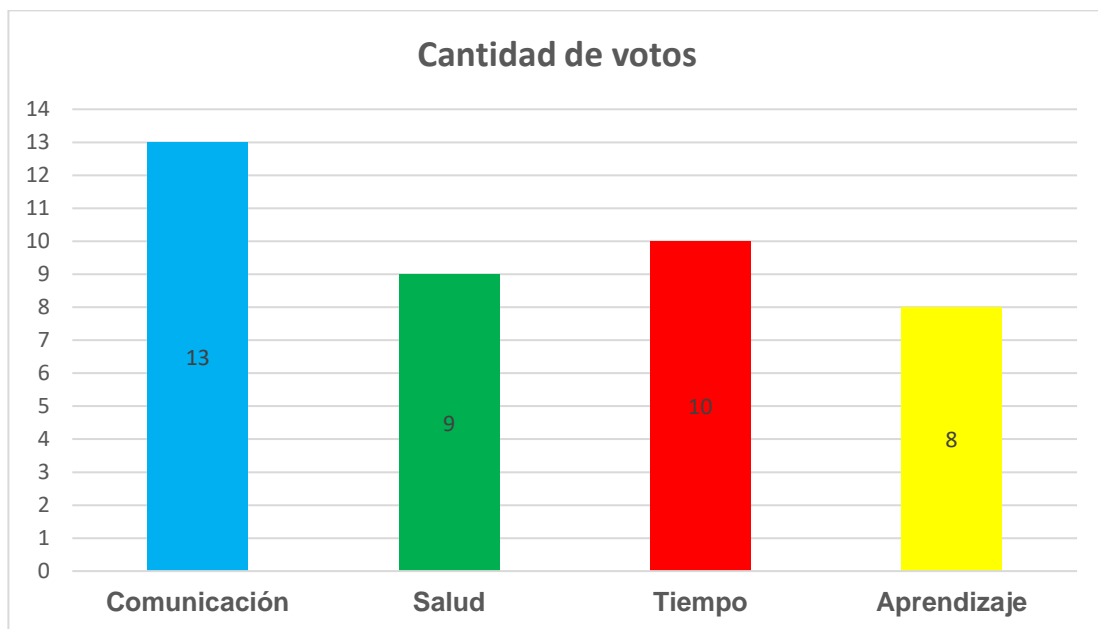
En el tiempo involucra la falta de tiempo o dedicación a otras tareas. Ejemplos: Cuidado de niños y a su vez enseñar a sus alumnos o poca preparación por tiempos acotados al nuevo sistema de aprendizaje.

- **Aprendizaje**

Esta categoría indica a las respuestas relacionadas con el poco aprendizaje y periodo de adaptación que puede tener el personal como el alumno. Ejemplo de ellos son que el alumno no este aprendiendo por no entender el nuevo método de estudio

A continuación, se presenta la cantidad que se votó por cada categoría, considerando que algunos de los entrevistados pudieron detallar una respuesta que ameritaba colocar más de 1 voto en cada categoría.

	Comunicación	Salud	Tiempo	Aprendizaje
Cantidad de votos	13	9	10	8



Personal de Colegio en lo que más concuerdan es en la falta de comunicación que existía entre sus pares y con el alumno, sumado a que varios mencionan que el internet no era el adecuado para realizar las Clases. Seguido por la falta de tiempo que acongoja al personal, la preocupación por uno mismo y los demás y la falta de aprendizaje para conocer más sobre el nuevo sistema online que se estaba implementando.

- **Pregunta** - ¿El empleador le entregó el equipamiento necesario de trabajo acorde a sus necesidades para cumplir con el teletrabajo? (Ver Anexo 1 – Encuesta SUSESO/ISTAS 21 – versión breve)



Al ser consultado por el equipamiento necesario para trabajar online en pandemia, un 39 % de los entrevistados sienten que faltó equipamiento para desarrollar una buena labor, como por ejemplo un internet con mayor estabilidad, un computador equipado para todas las exigencias que compete trabajar online o sillas adecuadas ergonómicamente para largos tramos de estudios. Aunque más de la mitad de los funcionarios del colegio están de acuerdo con que no faltó nada para que todo funcionara de buena manera

- **Pregunta** - Considerando su horario contractual ¿Responde dudas de alumnos y/o apoderados fuera de este? (Ver Anexo 1 – Encuesta SUSESO/ISTAS 21 – versión breve)



De acuerdo a las respuestas obtenidas prácticamente todo funcionario del colegio responde y trabaja fuera de horario laboral con 32 votos de 33.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La finalidad de esta investigación fue la de evaluar el impacto psicosocial de la escuela Millantú mediante la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 – versión breve, por lo cual se debe considerar que los resultados no son oficiales para el uso por el organismo administrador, pero si son representativos de la situación con respecto a riesgos psicosociales ya se utilizó la herramienta oficial dada por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales para su evaluación.

Las conclusiones y recomendaciones serán expuestas de dos maneras, la primera tiene que ver con el resultado general que entrega la encuesta, con lo cual las conclusiones y recomendaciones estarán alineadas con lo que presenta el protocolo en su contenido. La segunda parte de este apartado estará basado en los resultados que se obtuvieron por asociaciones de factores con los datos demográficos y laborales para así establecer recomendaciones enfocadas en las dimensiones de mayor riesgo y en los trabajadores mayormente expuestos a ellas.

A raíz de los resultados, de manera general podemos decir que los factores de riesgo a los cuales están enfrentados el colectivo de trabajadores de la escuela Millantú, son los de Exigencias psicológicas y Doble presencia, por lo que la situación se establece como de Riesgo Alto/Nivel 1, entendiéndose que de acuerdo con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, la escuela tendrá un plazo de 3 meses para implementar medidas correctivas para estas dos dimensiones y en un plazo de 6 meses después de ejecutadas las acciones correctivas, volver a evaluar la presencia de los riesgos psicosociales mediante el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 – versión breve.

Ahora con respecto a la primera dimensión en Riesgo Alto, la de Exigencias psicológicas y de acuerdo con las respuestas dadas en cada subdimensión, las que destacan como negativas en la escuela Millantú, son: Exigencias emocionales, representada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, por la pregunta; En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?, también la subdimensión de Exigencias de esconder emociones, representada por la pregunta; En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? Y finalmente la subdimensión de Exigencias sensoriales, representada por la pregunta; ¿Su trabajo requiere atención constante?, lo que podría estar relacionado a realizar las labores a través de una pantalla por el contexto pandemia, la conexión a internet no era la necesaria para su realización, y en el caso de los docentes al estar a cargo de un colectivo de alumnos, deben controlar sus emociones dentro de una norma de comportamiento normal para el aprendizaje de estos. También el 97% de los encuestados expresa que debe responder dudas de alumnos fuera del horario de clases, lo que indica que además de trabajar fuera de horario, también se deben concentrar en otros momentos no dedicados a su trabajo.

En cuanto a la dimensión de Doble presencia, la subdimensión que destaca es la de Carga de tareas domésticas, representada por la pregunta; Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?, en donde el 48,5% de los encuestados indica que siempre o la mayoría de las veces debe estar pensando en tareas domésticas y familiares.

De acuerdo con Caballero, et al. (2015), existe una estrecha relación entre las Exigencias psicológicas y la Doble presencia. Ya que como las áreas laboral y familiar se sobreponen, de modo que cuando se está en el puesto de trabajo, se piensa constantemente en las tareas del hogar y ya en el hogar, no se desconectan del todo de las obligaciones laborales. Además, podemos sumar el teletrabajo, se deben cumplir tanto horarios laborales como con las tareas del

hogar en el mismo sitio, lo que explicaría porque en estos momentos la escuela Millantú presenta riesgo alto en estas dos dimensiones.

Pero al cruzar ya sea datos demográficos o laborales, aparece una tercera dimensión que en un análisis general pasa desapercibida ya que se toma como de Riesgo Bajo, la cual es la dimensión de Compensaciones, que afecta en gran medida el grupo de docentes de la escuela.

Como ya sabemos la dimensión de Compensaciones es la que se relaciona directamente a situaciones en donde el trabajador estima que no se le reconoce el trabajo como se debería, también cuando se considera que el salario recibido es muy bajo con respecto al trabajo que se realiza, se dan cambios en las condiciones de trabajo en contra de su voluntad, etc. En el caso analizado en este estudio, los docentes representan el 75% de las personas que están en riesgo alto en esta dimensión, en donde, de acuerdo con las respuestas dadas en cada subdimensión, este riesgo alto se ve reflejado en la subdimensión de Inseguridad respecto de las características del trabajo representada por la pregunta: ¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?, y la subdimensión de Estima, representada por la pregunta: Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

Anteriormente hemos resaltado las debilidades que quedaron demostradas en los resultados, pero también es importante destacar las fortalezas que la escuela Millantú presenta, en las dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo y en Compensaciones que a nivel general están presentan un riesgo bajo, por lo que como organización la escuela Millantú de acuerdo con sus resultados, presenta la oportunidad a sus trabajadores de desarrollarse tanto personal como laboralmente, tienen posibilidades de aprender nuevas habilidades o adquirir nuevos conocimientos, además de un ambiente laboral que permite tener tiempos recreativos con compañeros de trabajo y además líderes dentro de la

organización comprometidos con el funcionamiento de la misma y sus trabajadores.

Los riesgos psicosociales, son un tema que necesita ser tomado en cuenta más allá de una sola evaluación, esto se demuestra ya que los datos obtenidos de manera general solo alertan el nivel de riesgo Alto en dos dimensiones, lo que provocaría emplear medidas preventivas y correctivas solo en esas dimensiones, para en un futuro volver a evaluar como indica el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, pero este mismo protocolo indica que esta evaluación no es un fin en sí mismo, sino una herramienta para la acción preventiva, y como ya detectamos, la dimensión de compensaciones afecta de una manera importante al grupo de docentes de este colegio, por lo que el hecho de no detectarlo a tiempo, solo provocaría un crecimiento paulatino en este factor de riesgo provocando a futuro su alza en el nivel de riesgo actual y nuestro trabajo más importante es la prevención, por lo que el haber agregado recomendaciones para este apartado significa que se pudo llegar más allá de un simple estudio de los riesgos psicosociales y adelantarse a una futura evaluación y posibles resultados de riesgo alto en esta dimensión.

5.2 Recomendaciones

La principal recomendación a partir de los datos obtenidos es la siguiente: como ya se mencionó al tener Nivel de riesgo Alto/Nivel 1 implica en que la escuela tendría un plazo de 3 meses para implementar medidas correctivas (se debe considerar que la aplicación en esta oportunidad es para el desarrollo de esta investigación y no es oficial con el organismo administrador, ya que en una aplicación a cabalidad, se debe hacer una sensibilización a los trabajadores en conjunto con la formación de un comité de aplicación), por lo que se recomienda implementarlo de manera completa en un futuro cercano, entendiendo que a la posteridad de este estudio la escuela Millantú volvió a clases presenciales, por lo que el estrés causado por las diferentes aristas del teletrabajo ya no debería representarse en los resultados y por ende nos mostrarían datos representativos de una situación de funcionamiento normal de la escuela.

A continuación, se presentarán las recomendaciones a modo general y las específicas para cada dimensión o subdimensión ya detectada como de alto riesgo y que se pueden implementar en esta escuela:

5.2.1 RECOMENDACIONES PARA RESULTADOS GENERALES DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 – VERSION BREVE

El protocolo indica, que esta evaluación no es un fin en sí mismo, sino, una herramienta para la acción preventiva. Por ello, entrega una serie de recomendaciones y sugerencias que apuntan a mitigar y eliminar dentro de lo posible los riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo. Entre estas recomendaciones y sugerencias tenemos las siguientes:

- Fomentar el trabajo en equipo y la comunicación
- Incrementar oportunidades de aplicar conocimientos y habilidades para el aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades
- Incluir en la medida que sea posible al trabajador en el diseño y planificación de los métodos de trabajo, orden de tareas, ritmo, cantidad de trabajo, etc.
- Garantizar salarios justos acorde a las tareas realizadas y calificación del puesto de trabajo, proporcionar estabilidad laboral y establecer un horario de trabajo para así evitar cambios en contra de la voluntad del trabajador.
- Definir de manera clara el puesto de trabajo, ya sea sus tareas asignadas como el margen de autonomía que poseerá el trabajador.
- Introducir medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades domestico-familiares y no solo de producción.

5.2.2 Recomendaciones para la Dimensión de Exigencias Psicológicas:

- Ajustar la carga de trabajo Laboral
- Prevenir las demandas excesivas a cada trabajador
- Planificar plazos alcanzables
- Definir claramente las tareas y responsabilidades
- Evitar la subutilización de las capacidades de los trabajadores
- Establecer procedimientos claros para la evaluación y control de los riesgos
- Proporcionar un ambiente de trabajo confortable
- Eliminar o reducir los riesgos desde su origen evitando las soluciones provisionarias
- Mantener los lugares de trabajo y descanso siempre limpios
- Establecer procedimientos y planes de respuesta a emergencias.

5.2.3 Recomendaciones para la Dimensión de exigencias de doble presencia

- Asegurar la participación de todos los funcionarios en el diseño de las horas de trabajo.
- Satisfacer las necesidades tanto del trabajo, como de los trabajadores
- Se debe evitar las horas de trabajo excesivamente largas
- Facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares
- Revisar y ajustar las pausas y tiempos de descanso de cada funcionario

5.2.4 Recomendaciones para la dimensión de compensaciones

- Aumentar la posibilidad de un empleo estable
- Dar siempre una declaración clara sobre las condiciones de empleo
- Tener salarios Regulares y beneficios para los trabajadores
- Dar Garantía de un permiso parental justo
- Promover los derechos de los trabajadores
- Alabar el desempeño de cada trabajador
- Se debe informar de manera sistemática sobre las consecuencias de sus trabajos
- Poner en prueba un sistema en la cual los trabajadores expresen sus opiniones
- Igualdad de genero
- Ofrecer buenas perspectivas de carrera

CAPITULO VI

6. BIBLIOGRAFIA

- Ahmed, F., kim, S., Flannery , B., Chung, J., & Uzicanin, A. (27-28 de Agosto de 2018). Paid Leave and Access to Telework as Work Attendance Determinants during Acute Respiratory Illness. Atlanta, Georgia, USA. Obtenido de https://wwwnc.cdc.gov/eid/article/26/1/19-0743_article
- Beristain, M. (2010). Manual sobre perspectiva psicosocial en la investigación de derechos humanos.
- Brenke, V. K. (2016). *Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft*. Berlin: DIW Berlin Leserservice. Obtenido de https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf
- Claro T, S., & Bedregal G., P. (febrero de 2003). Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile. *Revista médica de Chile*, 131: 159-167. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872003000200005
- Costa R, L. M., Souza , A., Lorenzin, E., & Fernandes , G. (29 de Diciembre de 2020). Nursing teaching in covid-19 times: how to reinvent it in this context? Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1101986>
- Daniela Bruna, V. V. (2020). Emociones y salud mental de los profesores en la educación remota en pandemia. Un estudio en el sistema escolar chileno.
- Daniela Bruna, V. V. (2020). *Emociones y salud mental de los profesores en la educación remota en pandemia. Un estudio en el sistema escolar chileno*. Santiago: Centro de Investigación y Mejoramiento de la Educación (CIME).
- F, S.-c. (20 de Octubre de 2020). Programa de tutoría con estudiantes de enfermería en el contexto de la pandemia de COVID-19. *Index de Enfermería*, 29, 79-83. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000100019
- Fundación Chile. (2020). *Engagement y agotamiento en las y los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad Covid-19*.
- Gilbert, J. M. (2020). Pandemia. *Index de Enfermería*, 1-2. Obtenido de <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e29121>

H, X., Zhang, Y., Kong, D., Li, S., & Yang N. (February de 2020). The Effects of social support on sleep Quality of medical staff treating patients with coronavirus disease 2019 (COVID-19). *Med Sci Monit*, 1-8. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7075079/pdf/medscimonit-26-e923549.pdf>

Ley 16.744. Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. (01 de Febrero de 1968). Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

María Caballero Martínez, Ó. C. (2015). *Relaciones entre exigencias psicológicas y emocionales con la empatía: Un estudio en el profesorado de la Universidad de Granada.* Granada: Universidad de Granada.

Ministerio de Salud. (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.* Obtenido de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>

Organizacion Internacional del Trabajo, Organizacion Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.* Ginebra.

UNESCO. (01 de Octubre de 2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente.* Santiago, Chile. Obtenido de <https://www.educ.ar/recursos/114114/condiciones-de-trabajo-y-salud-docente-unesco/download/inline>

Valdivia Cabrera, G., Avendaño Bravo, C., Bastías Silva, G., Milicic Muller, N., Morales Freire, A., & Scharager Goldenberg, J. (2003). *Estudio de la Salud Laboral de los profesores en Chile.* Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Medicina y Ciencias Sociales, Santiago. Obtenido de http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Estudio%20de%20Salud%20Laboral%20de%20Profesores%20en%20Chile.%20MINEDUC-PUC.pdf

CAPITULO VII

7. ANEXOS

7.1 Anexo 1 – Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 – versión breve

Evaluación de Impacto Psicosocial en Pandemia

OBJETIVO: Evaluar el impacto psicosocial de los trabajadores de la escuela básica D-173 Centro Educacional Millantú-Macúl, en tiempos de COVID-19.

l) Datos demográficos y caracterización de su trabajo actual

1. Sexo

- a) Mujer
- b) Hombre
- c) Otro
- d) No desea especificar

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
- b) Entre 26 y 35 años
- c) Entre 36 y 45 años
- d) Entre 46 y 55 años
- e) Más de 55 años

3. ¿A qué estamento de la comunidad escolar usted pertenece?

- a) Docente directivo
- b) Docente de Aula

- c) Asistente de la educación profesional
- d) Asistente de la educación no profesional

4. ¿Qué función cumple usted dentro de la comunidad Escolar?

5. Si es Docente de aula ¿Qué asignatura Imparte?

II) Sección de riesgo Psicosocial

Dimensión Exigencias Psicológicas

Considerando el tiempo de trabajo en línea responda las siguientes preguntas

1. ¿puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

2. En su trabajo ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

3. En general ¿Considera que su trabajo le produce desgaste emocional?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces

- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

4. En su trabajo ¿Tiene usted que guardad sus emociones y no expresarlas?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

5. ¿Su trabajo requiere atención constante?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

Dimensión trabajo Activo y desarrollo de habilidades

Considere responder de acuerdo a su experiencia de trabajo remoto en pandemia por COVID-19

6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero/a?
- a) Siempre
 - b) La mayoría de las veces
 - c) Algunas veces
 - d) Solo unas pocas veces
 - e) Nunca
8. ¿su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?
- a) Siempre
 - b) La mayoría de las veces
 - c) Algunas veces
 - d) Solo unas pocas veces
 - e) Nunca
9. Las tareas que hace ¿le parecen importantes?
- a) Siempre
 - b) La mayoría de las veces
 - c) Algunas veces
 - d) Solo unas pocas veces
 - e) Nunca
10. ¿Siente que si empresa o institución tiene una gran importancia para usted?
- a) Siempre
 - b) La mayoría de las veces
 - c) Algunas veces
 - d) Solo unas pocas veces
 - e) Nunca

Dimensión apoyo social en la empresa

Considere responder de acuerdo a su experiencia de trabajo remoto en pandemia por COVID-19

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

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra forma?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

14. Entre compañeros y compañeras ¿Se ayudan en el trabajo?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces

- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

15. Sus jefes inmediatos ¿Resuelven bien los conflictos?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

Dimensión compensaciones

Considere responder de acuerdo a su experiencia de trabajo remoto en pandemia por COVID-19

16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

18. Mis Superiores me dan el reconocimiento que merezco

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

Dimensión doble presencia

19. Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidentes de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc)

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

Contexto de la Pandemia COVID-19

Considere responder de acuerdo a su experiencia de trabajo remoto en pandemia por COVID-19

21. Al desarrollar su trabajo en pandemia ¿Cuál fue su mayor problema?

22. ¿Tuvo un lugar físico exclusivo para realizar el teletrabajo?

- a) Si
- b) No

23. Si su respuesta es no, especificar en qué lugar de su casa tuvo que cumplir con su labor

24. ¿El empleador le entregó el equipamiento necesario de trabajo acorde a sus necesidades para cumplir con el teletrabajo?

- a) Si
- b) No

25. Si su respuesta es sí ¿Qué equipamiento le entregó su empleador para realizar su trabajo?

26. ¿Qué equipamiento considera que le faltó para realizar de manera efectiva su trabajo?

27. Considerando su horario contractual ¿Responde dudas de alumnos y/o apoderados fuera de este?

- a) Si
- b) No

7.2 Anexo 2 - Evaluación de riesgos psicosociales

7.2.1 Evaluación de riesgos psicosociales - Ingreso de respuestas

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL																				
CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21 VERSIÓN BREVE																				
(20 preguntas, 5 dimensiones)																				
id	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
001	2	4	4	2	4	1	3	0	0	0	0	2	0	1	1	1	1	0	4	4
002	1	3	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	0	0	1	1	2	1	2	1
003	2	2	3	3	4	0	3	2	2	2	0	3	1	1	3	1	2	1	3	3
004	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	0	1	1	1	3	1	4	1	4	4
005	1	3	3	3	4	2	3	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	0	1	1
006	1	1	3	2	4	0	3	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	2
007	1	1	1	2	4	1	3	0	0	0	0	1	0	0	0	4	1	1	3	0
008	2	1	2	3	4	1	2	1	0	0	0	3	0	0	0	4	0	1	4	4
009	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	0	2	2	2	1	2	2	1	2	2
010	0	2	1	1	0	4	4	0	0	0	0	4	0	1	0	4	4	0	4	3
011	0	1	1	0	3	3	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
012	1	2	2	2	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	1	1	3	2
013	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	1	2	2	3	3	1	4	4	4	4
014	0	0	0	1	4	2	3	0	0	0	0	3	0	0	0	2	1	0	3	1
015	1	1	3	3	4	3	4	0	0	0	0	1	0	0	0	4	4	0	4	1
016	1	2	4	4	4	1	4	1	0	1	1	3	1	3	1	4	3	1	4	4
017	2	1	2	3	4	2	1	0	0	0	0	1	0	2	0	2	0	0	2	0
018	1	0	4	4	4	1	2	0	0	0	0	2	0	1	1	4	3	0	4	3
019	0	2	2	4	4	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
020	1	1	2	2	4	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1
021	1	2	2	1	4	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
022	1	2	4	3	4	4	4	1	0	2	1	3	2	2	3	0	2	3	2	2
023	1	3	4	3	4	2	3	0	2	2	0	3	2	3	3	0	2	4	1	0
024	1	0	1	0	3	3	2	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	2	1	1
025	0	2	2	2	4	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2
026	0	3	4	4	4	4	3	2	0	0	0	1	1	1	0	4	1	0	2	2
027	1	3	3	3	4	1	2	1	0	1	0	2	0	1	0	4	2	1	4	3
028	1	3	3	4	4	2	2	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	2	2	1
029	1	1	3	2	4	4	2	2	0	1	0	2	1	0	0	4	2	3	2	3
030	1	4	2	2	4	2	2	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1
031	0	2	2	2	3	3	2	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	1	1	1
032	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	4
033	1	0	2	1	4	0	4	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	3	2

7.2.2 Evaluación de riesgos psicosociales - Puntajes de dimensiones

id	DIMENSIONES									
	Exigencias psicológicas	Nivel de riesgo	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Nivel de riesgo	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Nivel de riesgo	Compensaciones	Nivel de riesgo	Doble presencia	Nivel de riesgo
1	16	A	4	B	4	M	2	B	8	A
2	11	M	7	M	6	M	4	M	3	M
3	14	A	9	A	8	A	4	M	6	A
4	16	A	17	A	6	M	6	A	8	A
5	14	A	5	B	3	B	2	B	2	M
6	11	M	3	B	3	B	0	B	2	M
7	9	M	4	B	1	B	6	A	3	M
8	12	A	4	B	3	B	5	M	8	A
9	8	B	8	M	7	A	5	M	4	A
10	4	B	8	M	5	M	8	A	7	A
11	5	B	5	B	2	B	1	B	1	B
12	11	M	7	M	8	A	6	A	5	A
13	15	A	17	A	11	A	9	A	8	A
14	5	B	5	B	3	B	3	M	4	A
15	12	A	7	M	1	B	8	A	5	A
16	15	A	7	M	9	A	8	A	8	A
17	12	A	3	B	3	B	2	B	2	M
18	13	A	3	B	4	M	7	A	7	A
19	12	A	4	B	1	B	0	B	1	B
20	10	M	4	B	1	B	1	B	2	M
21	10	M	5	B	5	M	2	B	2	M
22	14	A	11	A	11	A	5	M	4	A
23	15	A	9	A	11	A	6	A	1	B
24	5	B	5	B	4	M	2	B	2	M
25	10	M	2	B	2	B	0	B	4	A
26	15	A	9	A	3	B	5	M	4	A
27	14	A	5	B	3	B	7	A	7	A
28	15	A	5	B	4	M	3	M	3	M
29	11	M	9	A	3	B	9	A	5	A
30	13	A	4	B	5	M	1	B	2	M
31	9	M	5	B	4	M	1	B	2	M
32	12	A	9	A	11	A	7	A	7	A
33	8	B	4	B	2	B	1	B	5	A

Riesgo Alto	54,5	24,2	24,2	36,4	57,6
Riesgo Medio	27,3	18,2	30,3	24,2	33,3
Riesgo Bajo	18,2	57,6	45,5	39,4	9,1

Si en una dimensión la prevalencia (porcentaje) de Riesgo Alto es mayor de 50, debe considerarse que es una dimensión en riesgo.

7.2.3 Evaluación de riesgos psicosociales – Semáforo

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
	1	2	3	4	5
Riesgo Alto	54,5	24,2	24,2	36,4	57,6
Riesgo Medio	27,3	18,2	30,3	24,2	33,3
Riesgo Bajo	18,2	57,6	45,5	39,4	9,1

