



**“FACTORES DE RIESGO PSICO LABORAL EN LOS ASISTENTES
DE LA EDUCACIÓN DE LA ESCUELA 270 EL CARMEN DE LA
COMUNA DE CONCHALI”.**

Integrantes:

Daniela Paz Silva Acevedo
Jasmín Paola Torres Rojas

Profesora guía:

Paola López López

INTRODUCCIÓN

La educación desempeña un papel crucial en el desarrollo personal, ya que proporciona las habilidades y conocimientos necesarios para acceder a mejores oportunidades laborales y profesionales. Este proceso no solo impulsa el crecimiento individual, sino que también contribuye al bienestar general de cada persona. En este contexto, es fundamental considerar el rol de los asistentes de la educación, quienes son esenciales para el funcionamiento integral de las instituciones educativas.

Por ello, este trabajo se llevará a cabo en colegios de educación básica, la cual se encuentra estructurada en dos áreas principales; el profesorado y el cuerpo directivo, y los asistentes de la educación. Por lo tanto, investigación se enfocará específicamente en la salud mental de los asistentes de la educación, un grupo que, a pesar de su importancia, a menudo enfrenta desafíos significativos en su entorno laboral. Al explorar estos desafíos, se busca comprender cómo afectan no solo su bienestar, sino también la calidad de apoyo que brindan a los estudiantes, lo que a su vez influye en el desarrollo educativo en su conjunto.

Los y las profesionales asistentes de la educación en la actualidad desempeñan un papel fundamental para el funcionamiento eficaz en el sistema educativo, con sus principales características, las que incluyen el apoyo a los docentes en la implementación de planes de sus clases, asistencia personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales o con dificultades de aprendizaje, colaboración en la gestión del comportamiento en la sala o en otras áreas de la escuela, brindar asistencia socioemocional a los estudiantes, escuchando y asesorando a los alumnos que puedan estar pasando por dificultades personales, y colaborar en las tareas administrativas que requiera el establecimiento, como el registro de asistencia, la organización de eventos y la gestión de recursos educativos. Contribuyendo de manera significativa al ambiente

escolar, ayudando a crear un ambiente seguro, ordenado, con resolución de conflictos, respetando las normas escolares y asegurando un entorno educativo más inclusivo, enfocado en el bienestar integral de los alumnos y alumnas.

Esta investigación se enfoca en examinar los factores que influyen en la salud mental de los profesionales asistentes de la educación en la Escuela El Carmen 270, ubicada en la comuna de Conchalí. Al abordar esta problemática, se pretende identificar los retos y las presiones que estos profesionales enfrentan en su entorno laboral.

CAPÍTULO I: Antecedentes

1.1. Justificación:

El tema de la presente investigación es analizar los factores de riesgo psico-laboral en los asistentes de la educación de la Escuela 270 El Carmen, ubicada en la comuna de Conchalí, durante el año 2024.

Este estudio tiene como objetivo identificar y evaluar los factores que influyen en la salud mental y emocional de los asistentes de la educación, un grupo fundamental en el ámbito escolar. El análisis de estos riesgos psico-laborales busca entender cómo las condiciones laborales en esta institución afectan el bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, el clima escolar y la calidad educativa. Además, la investigación pretende proponer estrategias para mitigar estos riesgos, promoviendo un entorno laboral más saludable que beneficie tanto a los asistentes como a la comunidad educativa en general.

La salud mental según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Esta definición es particularmente relevante en el contexto laboral, ya

que el bienestar mental de los trabajadores es fundamental para su desempeño y productividad. Cuando los empleados se sienten capacitados para manejar el estrés, tienen un ambiente de trabajo saludable y un buen equilibrio entre vida laboral y personal, están mejor preparados para contribuir de manera efectiva a sus equipos y organizaciones.

Por lo tanto, al referirnos específicamente a la población de trabajadores, un estudio realizado en 2022 por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) evidenció que 2 de cada 3 trabajadores (67%) que presentaron una enfermedad profesional de origen laboral sufren diagnósticos relacionados con la salud mental. Esta cifra representa un aumento significativo respecto al 52% reportado en 2021. El estudio también revela que la sobrecarga laboral (38,10%) y una cultura organizacional estresante (25,50%) son algunas de las principales causas que afectan la salud mental en el ámbito laboral, junto con el escaso apoyo social de las empresas (25,06%), el acoso laboral (23,36%) y un liderazgo disfuncional (22,88%) (Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO], 2022).

Las estadísticas de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) revelan que las mujeres son las más afectadas por problemas de salud mental, representando el 69% de los casos, con un impacto particularmente significativo en el grupo etario de 30 a 39 años, que abarca el 39,78% de estos. Esta información resalta la necesidad de abordar la salud mental de manera integral, no solo en el ámbito laboral, sino también en otros contextos clave, como la comunidad educativa.

Es fundamental intervenir desde la etapa escolar, ya que esta fase es crucial para el desarrollo emocional y social de los individuos. En este sentido, los datos obtenidos subrayan la urgencia de implementar políticas y estrategias que promuevan el bienestar emocional desde temprana edad, permitiendo a las personas contar con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos de la vida adulta. De esta forma, se garantizaría una atención preventiva que podría reducir el impacto negativo que actualmente afecta tanto a mujeres como a hombres en diferentes etapas de su vida.

De hecho, al referirnos sobre la salud mental desde la adolescencia, podemos aludir a un estudio realizado en 2022 por la Defensoría de la Niñez, junto con la Escuela de Salud Pública y el Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana de la Universidad de Chile, el cual reveló que los adolescentes enfrentan dificultades relacionadas con la salud mental de forma crítica, siendo la ansiedad, la depresión y las autolesiones las principales preocupaciones. Esto resalta la necesidad de crear un entorno que no solo apoye a los asistentes de la educación en su bienestar mental, sino que también contribuya a la salud mental de los estudiantes, fomentando así un clima escolar positivo y propicio para el aprendizaje y desarrollo integral (Defensoría de la Niñez, Escuela de Salud Pública y Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana, 2022).

En el estudio fueron consultados por medio de una encuesta en la que participaron 751 adolescentes de todo el país. También, se realizaron grupos de conversación y análisis con niños, niñas y adolescentes que viven bajo cuidado del Estado.

La encuesta realizada determinó que el concepto de salud mental es reconocido mayoritariamente como “bienestar o sentirse bien”. Los y las adolescentes participantes identifican como los problemas de salud más importantes para sus pares la ansiedad (92,9%), la depresión (92,3%) y las auto lesiones (77,5%).

De acuerdo con las cifras actuales, resulta fundamental intervenir en la salud mental desde la infancia para prevenir el desarrollo de trastornos mentales graves. Enseñar habilidades de manejo emocional y adaptación desde una edad temprana es clave para que los niños puedan enfrentar los desafíos de manera efectiva y saludable.

Tradicionalmente, las aulas han sido concebidas como espacios dedicados principalmente al proceso de enseñanza y aprendizaje, centrado en la interacción entre profesores y estudiantes. Sin embargo, con el tiempo, se ha comprendido que este proceso es mucho más complejo, ya que involucra factores psicológicos, emocionales y sociales. Esta comprensión ha llevado a las reformas en el sistema

educativo, que buscan adaptarse a las nuevas necesidades de los estudiantes y ser más inclusivas y equitativas.

Hoy en día, se reconoce la importancia de abrir las puertas de las escuelas a una diversidad de profesionales, como psicólogos, psicopedagogos, educadores diferenciales y otros especialistas. Además, se busca integrar a estudiantes con necesidades educativas especiales, lo que contribuye a una enseñanza más democrática y accesible para todos. De esta forma, las reformas actuales pretenden no solo mejorar los aspectos académicos, sino también fomentar un ambiente saludable y apoyado emocionalmente, que permita el desarrollo integral de cada estudiante.

Las y los asistentes de la educación tienen definido su rol en el artículo 2º de la ley 19.464/96. Esta ley identifica en los asistentes de la educación tres estamentos:

- Un estamento con funciones profesionales, para cuyo desempeño requiere contar con un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por este. Forman parte de este estamento, entre otros, los psicólogos, asistentes sociales, kinesiólogos, Ing. en Informática.
- Un estamento de para docencia que cumple funciones de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, de apoyo administrativo necesarias para la administración y funcionamiento de los establecimientos. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado. Se incluyen en este estamento: los inspectores, ayudantes de gabinete,

asistentes de párvulos y diferenciales, ecónomos, secretarios, técnicos informáticos, monitores de distintas áreas, secretarios, habilitados, etc.

- Estamento de servicios auxiliares con funciones de cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos educacionales. Este estamento está compuesto por: Maestros en gasfitería, electricidad u otros, aseadores, mayordomos, encargados de portería, encargado reproducción material de apoyo pedagógico, etc.

Una mirada de mediano plazo en el fortalecimiento del rol cotidiano del asistente de la educación dentro del sistema educacional, que se expresa en su permanente contribución: a la formación de valores, en la formación del ciudadano del futuro, en el apoyo a la adecuada convivencia dentro de la escuela y en la familia ; apunta al mejoramiento cualitativo del desempeño de este personal, que de acuerdo a los requerimientos actuales del sistema educativo, demanda con urgencia la profesionalización de la función paradocente y la especialización de los funcionarios de servicios auxiliares, lo que contribuirá a cumplir, de mejor forma, el fin último del sistema educacional, que no es otro que entregar un servicio educacional de calidad ,que de satisfacción a los usuarios del sistema.

Con distintas denominaciones, desde hace más de cien años, los asistentes de la educación han sido actores permanentes y necesarios en el sistema educacional, como aliados naturales de todos quienes participan en el desarrollo de la educación chilena. Esa es la tarea efectivamente pertinente, necesaria y fundamental que este estamento ha realizado y realiza en el sistema educacional y, que espera seguir realizando y perfeccionando, como aporte a la formación de los niños y adolescentes del país.

Al enfocarnos específicamente en la Escuela El Carmen 270 de Conchalí, podemos indicar que establecimiento fue creado el 17 de marzo de 1952 en medio de chacras y pequeños fundos dedicados a la agricultura, por lo que mantuvo grandes cambios desde su creación a la actualidad, en donde hoy su infraestructura es sólida, con un edificio central de tres pisos, ubicada en un sector

que puede ser clasificada de escasos recursos, con un entorno de débiles áreas verdes, cercano a “el canal”, lugar reconocido por su alto índice de vulnerabilidad predominado a la drogadicción. La escuela mantiene una matrícula de 1200 estudiantes en total considerando la educación parvularia y básica, con una dotación de 35 docentes y 32 asistentes de la educación, de la cual 9 son profesionales que intervienen directamente con los alumnos, alumnas, padres y apoderados.

Es importante y necesario realizar énfasis en los y las asistentes de la educación ya que en nuestra actualidad cuentan con una misión principal y que según el Proyecto Educativo Institucional de la Escuela El Carmen 270 es “ofrecer una formación integral que esté afianzada en lo valórico, ético, moral y afectivo de los estudiantes de la escuela. Además, pretenden fortalecer su autoestima entregando las herramientas necesarias basada en el amor y el conocimiento, tratando que al egresar del establecimiento sean personas autónomas, respetuosa de la vida y del medio ambiente”

Por lo tanto, tener profesionales aptos y emocionalmente estables es crucial para trabajar eficazmente con niños, niñas y adolescentes, ya que su bienestar mental impacta su capacidad para ofrecer apoyo, entender sus necesidades y manejar situaciones difíciles.

Para mantener un mayor conocimiento, es esencial saber las consecuencias que tuvo la pandemia en el bienestar de los asistentes de la educación en la actualidad. Considerando los desafíos y cambios que han enfrentado, es relevante comprender cómo estas experiencias han afectado su salud mental y emocional, así como su capacidad de desempeñar sus funciones en el entorno escolar.

Al hacer un análisis psicológico de vuelta a clases en tiempos de post pandemia COVID-19, podemos referirnos sobre estudios que demuestran que durante la pandemia en la población general se han manifestado síntomas de ansiedad, depresión, pánico, angustia, miedo y reacción al estrés, además de plantear la necesidad de generar estrategias de prevención para mitigar estos síntomas. En el

ámbito de la educación, el impacto de la pandemia implicó una serie de cambios y transiciones que llevaron del trabajo presencial a una forma de trabajo online o remoto. Estos cambios tuvieron como consecuencias un considerable aumento del estrés docente donde un estudio de la Universidad Católica de Chile reveló que más del 70% de los docentes experimentaron un aumento significativo en sus niveles de estrés debido a factores como el aumento de las horas de trabajo, adaptar contenido de asignaturas presenciales a remoto, uso de herramientas tecnológicas sin estar familiarizado, presión por cumplir demandas laborales, confinamiento social e incertidumbre por el contagio.

Según una encuesta realizada por la Universidad de Chile en 2020, aproximadamente el 45% de los estudiantes reportaron síntomas de ansiedad y el 30% síntomas de depresión durante el confinamiento (Universidad de Chile, 2020). Además, un estudio del Centro de Microdatos de la misma universidad encontró que el 60% de los estudiantes de educación básica reportaron una caída en su rendimiento académico durante el año escolar 2020. Este fenómeno evidenció un aumento en las dificultades relacionadas con su salud mental, tales como ansiedad, dificultades familiares, baja motivación y disminución del rendimiento académico. Estos problemas fueron consecuencia de estresores como la sobrecarga de tareas, el confinamiento, las dificultades en la implementación de cursos en línea, la falta de orientación académica, de conexión y la escasez de aparatos tecnológicos adecuados para realizar las clases (Centro de Microdatos, 2020).

Como consecuencia, dadas las condiciones expuestas anteriormente y a pesar de los esfuerzos de las autoridades, uno de los sectores más afectados por la pandemia es la educación, presentándose brechas que afectan la trayectoria educativa de todos los estudiantes, sobre todo en la población más vulnerable, que según el Informe del Ministerio de Educación de Chile en el año 2020, alrededor del 25% de los estudiantes en áreas vulnerables no tenían acceso a

dispositivos adecuados o a internet, lo que afectó su participación en clases online.

La obtención de información recopilada, logrará evaluar la situación de salud mental específicamente de los asistentes de la educación, lo que es esencial para comprender el bienestar emocional de estos profesionales que desempeñan un rol importante en la intervención, apoyo terapéutico y desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes, lo cual ayudará a identificar qué aspectos específicos de las condiciones laborales actúan como factores de riesgo para la salud mental y qué aspectos puede actuar como factores protectores.

Desde el quehacer profesional, el Trabajo Social se enfoca en conocer las condiciones de vida de las personas, incluyendo a los trabajadores es por eso, que investigar y abordar la salud mental de los trabajadores puede contribuir directamente a mejorar su bienestar emocional y psicológico, lo cual es fundamental para su capacidad de trabajo efectivo y así en un futuro lograr el fortalecimiento de espacio, siendo fundamental para asegurar que los niños, niñas y adolescentes reciban el apoyo, la orientación y el cuidado necesario para su desarrollo óptimo y bienestar general.

1.2 Planteamiento del problema:

De acuerdo a lo anteriormente señalado, el problema es la salud mental de los trabajadores no docentes porque el ausentismo laboral que se provoca genera una falta de servicio, siendo un aspecto clave para el funcionamiento efectivo de cualquier organización. En el contexto del sistema educativo donde se centrará la presente investigación, precisamente debido a que se considera realizar la investigación a los/las profesionales asistentes a la educación con el propósito de conocer su realidad actual respecto a la salud mental en el ámbito laboral.

La Escuela 270 El Carmen de la comuna de Conchalí (con alta vulnerabilidad), cuenta con una población de 1.200 estudiantes de educación básica y funcionarios que consta entre 45 docentes y 35 asistentes a la educación, grupo

al cual va dirigida la investigación, la cual se encuentra compuesta por; educadoras diferenciales, psicólogas, trabajadora social, fonoaudiólogas e inspectores/as de patio, quienes deben trabajar con los niños, niñas, adolescentes y sus familias.

Respecto a la jornada de trabajo de los profesionales asistentes a la educación está compuesta por algunos asistentes que trabajan 44 horas y los rangos de horarios de trabajo en el establecimiento es de 07:45 am hasta 19:00 horas, dividiéndose en dos jornadas mañana y tarde. A su vez la población escolar se encuentra organizado por educación parvularia, primer ciclo que se encuentra de 1° básico hasta 4° básico de las letras A hasta la C, y luego el segundo ciclo que comienza desde 5°básico hasta 8 básico.

Cabe señalar que los y las asistentes a la educación tienen origen en los Establecimiento Educativos, específicamente en el Programa de Integración Escolar, ha posibilitado que los establecimientos escolares de nuestro país puedan contar con profesionales de distintas disciplinas para proporcionar apoyos de diverso tipo a estudiantes -con y sin discapacidad- que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE, en adelante) y favorecer que progresen en sus aprendizajes y desarrollo.

Con la modificación, en 2007, del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, en adelante Ley de Subvenciones, entrega más recursos para estos fines; y la implementación del Decreto Supremo N°170, de 2009, del Ministerio de Educación, los/las profesionales asistentes a la educación enfrentan desafíos significativos que impactan directamente en su bienestar emocional y psicológico, con exposición constante a situaciones de vulnerabilidad, trauma y conflicto, sumado a las exigencias laborales y la falta de recursos adecuados, contribuyen a una carga emocional considerable.

Los efectos negativos de la carga emocional no solo afectan la salud mental de los trabajadores, sino que también pueden repercutir en la calidad de atención proporcionada a los niños y niñas. Estudios previos han demostrado que el estrés laboral y la fatiga emocional están asociados con un aumento en el ausentismo, la

rotación de personal y una disminución en la satisfacción laboral, lo que a su vez puede comprometer la estabilidad y efectividad del sistema de protección.

Christina Maslach, una de las principales investigadoras en el campo del estrés laboral y el síndrome de burnout señala que, “el agotamiento emocional es una respuesta prolongada a factores estresantes emocionales y es especialmente prevalente en profesiones que requieren un alto nivel de interacción interpersonal” (maslach, 2003). Esto es particularmente relevante en el contexto de Educación en la primera infancia, las/los trabajadores están expuestos constantemente a situaciones emocionales desgastantes.

A pesar de la relevancia del tema, existe una carencia de estrategias específicas y sistemáticas para abordar y mitigar la carga emocional de estos trabajadores. La implementación de intervenciones dirigidas a promover la salud mental en este sector es, por tanto, una necesidad imperante.

También podemos decir que la labor que realizan los trabajadores de Educación en la primera infancia, tiene funciones trascendentales, formativas, gestoras, multidisciplinarias entre muchas otras. Uno de los desafíos que se presentan en Educación en la primera infancia, es que los y las asistentes a la educación deben generar un vínculo sano en el cual niñas, niños y adolescentes puedan generar vínculos comunicativos y de confianza pues de ello dependerá una intervención beneficiosa, ya que el trabajo que se realiza conlleva:

- Trabajo emocionalmente intenso: Cuidar niños que han vivido experiencias traumáticas, incluyendo abuso, abandono y violencia, exige una alta capacidad de empatía y manejo emocional.
- Sobrecarga laboral: Las Educación en la primera infancia, las y los asistentes a la educación suelen tener recursos limitados, lo que genera sobrecarga de trabajo para el personal.
- Falta de apoyo y reconocimiento: Se observa una alta tasa de rotación, falta de capacitación y oportunidades de desarrollo profesional, lo que puede generar frustración y desmotivación.

Para complementar lo anteriormente expuesto mencionaremos las problemáticas sociales de niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo en la primera infancia de acuerdo la tesis de investigación por parte de Francisco Gatica Eguiguren de la Universidad de Chile en relación a las intervenciones psicosociales en establecimientos educacionales municipales vulnerables bajo el marco de la Ley SEP:

- Necesidades educativas especiales: Se considera que un estudiante presenta Necesidades Educativas Especiales cuando muestra dificultades mayores que las del resto de sus compañeros para acceder a los aprendizajes que le corresponden de acuerdo con su edad o curso y requiere para compensar dichas dificultades, apoyos extraordinarios y especializados, que de no proporcionarles limitan sus oportunidades de aprendizaje y desarrollo.
- Conflictos familiares graves: situaciones familiares disruptivas, como divorcios conflictivos, violencia intrafamiliar.
- Problemas de salud mental de los cuidadores: Diagnósticos que interfieren en el proceso de crianza de los niños, niñas y adolescentes.
- Problemas socioeconómicos: familias que se enfrentan a dificultades económicas extremas o falta de recursos para satisfacer las necesidades básicas de los niños, niñas y adolescentes.
- Problemas de salud o discapacidad: niños con enfermedades crónicas, discapacidades físicas o mentales que requieren cuidados especializados que las familias no pueden proporcionar.
- Negligencias parentales de cuidadores familiares: es un tipo de maltrato infantil, ejercida por los padres y/o adultos responsables, sostenida en el tiempo que priva a los niños y las niñas del cuidado, protección y afecto que deben recibir de los adultos responsables que le rodean para un óptimo desarrollo integral.

De todo lo señalado, surge la pregunta de investigación enfocada principalmente como se indicaba al comienzo dirigida a los y las profesionales asistentes de la educación que trabajan en la Escuela 270, El Carmen de la comuna de Conchalí.

1.3 Preguntas de Investigación.

¿Cómo se encuentra la salud mental de los/las profesionales asistentes de la educación de la escuela El Carmen 270, de la comuna de Conchalí?

Mediante esta interrogante se busca evaluar y comprender el estado de salud mental de los/las profesionales asistentes de la educación, obteniendo un diagnóstico sobre su bienestar psicológico y emocional, identificando si existen niveles de estrés, ansiedad, depresión u otros trastornos, analizando los factores que pueden influir, como las condiciones laborales, el ambiente escolar, la carga emocional y las estrategias de afrontamiento u otros aspectos.

1.4. Objetivos: Generales y Específicos.

Objetivo General:

Evaluar los factores de riesgos psicosociales con el instrumento, "CEAL-SM / SUSESO", que afectan en la salud mental, de las y los asistentes de la educación de la escuela 270 El Carmen, de la comuna de Conchalí durante el año 2024.

Objetivos Específicos:

- Analizar la carga de trabajo de los asistentes de la educación.
- Examinar la disponibilidad de tiempo y actividades dedicadas al autocuidado de los asistentes de la educación.
- Describir las capacitaciones recibidas por los asistentes de la educación.

- Comparar las horas de trabajo con el tiempo dedicado a la familia por los asistentes de la educación.

CAPÍTULO II: Marco Teórico y/o de Referencia.

2.1 Marco Teórico y/o de Referencia

Antecedentes generales.

Delimitación del tema:

La presente investigación será realizada en la comuna de Conchalí, debido a que se caracteriza por una combinación de aspectos sociales, económicos y culturales propios de un área urbana consolidada dentro del Gran Santiago. Conchalí es una comuna densamente poblada cercana a 130.000 habitantes, que presenta una mezcla de familias de clase trabajadora y sectores de clase media.

El índice de vulnerabilidad en la comuna de Conchalí es un indicador que refleja la situación socioeconómica de sus habitantes y la capacidad de la población para enfrentar situaciones adversas, como pobreza, acceso a servicios básicos, educación, salud, entre otros. En términos de educación éste índice es particularmente relevante para identificar las necesidades de apoyo en escuelas y colegios.

En la actualidad existen 19 escuelas y liceos municipales, la cual estas instituciones están bajo la administración de la Corporación de Educación y Salud de Conchalí (CORESAM).

Por otro lado, la comuna además cuenta con 39 colegios particulares subvencionados, dentro de ellos se encuentra la Escuela Carmen 270, la cual el mayor porcentaje de estudiantes es considerado vulnerables, en donde suelen enfrentar desafíos adicionales en términos de deserción escolar, bajo rendimiento

académico y necesidad de programas de apoyo tanto a nivel académico como psicológico.

La Escuela El Carmen 270 se distingue de otras instituciones educativas de Conchalí por su larga trayectoria de más de 70 años, lo que la convierte en un pilar de la comunidad local. Fundada por la madre de la actual directora, la profesora Srta. Aida Echagüe Vega, mantenido una tradición familiar en su gestión, logrando consolidar una relación cercana con la comunidad, donde es común ver a generaciones completas de familias que han sido parte de su proyecto educativo. Además, su enfoque en una educación estructurada ha permitido que la escuela ofrezca una base sólida para el desarrollo académico.

La relación del MINEDUC y la Escuela El Carmen 270 es fundamental para su funcionamiento, ya que debe cumplir con las normativas y estándares educativos, participar en el sistema de admisión y recibir financiamiento estatal, por lo que además el ministerio regula aspectos relacionados con el bienestar laboral y la salud mental tanto como de los docentes y auxiliares de la educación, asegurando que las condiciones de trabajo sean adecuadas y que se respeten los derechos laborales en las escuelas subvencionadas.

Evolución del Ministerio de Educación.

De acuerdo a la historia del Ministerio de Educación, se puede señalar que en el año 1833 la educación en Chile comenzó a ser considerada una función de Estado, cuando la Constitución de aquel año, en su artículo 153, indicó que debía ser "atención preferente del gobierno". Éste fue sin duda, el punto de partida que daría origen pocos años después al Ministerio de Educación, que en una primera etapa, surgió unido al de Justicia.

Desde ese entonces ha tenido una evolución significativa a lo largo de los años, adaptándose a las necesidades y contextos históricos del país, destacándose sus principales hitos históricos:

En el año 1927, MINEDUC fue fundado bajo el gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, reemplazando a la dirección General de Educación, donde la medida era centralizar y organizar mejor el sistema educativo en nuestro país.

Durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva en el año 1965, se impulsó una importante reforma con el objetivo de ampliar la cobertura educacional y mejorar la calidad de la educación. Implementándose la educación primaria obligatoria, creando escuelas técnicas y liceos científicos- humanistas.

Posteriormente en el gobierno de Salvador Allende durante los años 1970 y 1973, se intentó implementar una Escuela Nacional Unificada, la cual buscaba crear un sistema educativo más equitativo y socialista, orientado a disminuir las desigualdades sociales, lo cual la propuesta generó divisiones y no se concretó completamente.

Bajo el régimen de Augusto Pinochet, durante los años 1973 al 1990, la educación en nuestro país sufrió transformaciones profundas, particularmente con la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), la cual reorganizó el sistema educativo y delegó gran parte de la gestión de la educación pública a los municipios. Se promovió el modelo de educación de mercado, que fomentaba la competencia entre escuelas y el financiamiento basado en un sistema de subvenciones.

En el año 2009, se realizaron múltiples esfuerzos para mejorar la calidad de la educación, siendo uno de los hitos más importantes la promulgación de la Ley General de Educación (LGE), que reemplazó a la LOCE en el 2009 durante el gobierno de Michelle Bachelet. La LGE estableció nuevas formas de garantizar la calidad y equidad en la educación y modificó aspectos claves del sistema educativo.

Durante el segundo mandato de Michelle Bachelet, se impulsó una reforma educacional que incluyó varias leyes:

- Ley de Inclusión Escolar: prohibió el lucro en los colegios que reciben financiamiento estatal, eliminó el copago y puso fin a la selección arbitraria de estudiantes.

- Gratuidad en la educación superior: se inició proceso de gratuidad progresiva para estudiantes de educación superior de menores ingresos.

Durante el gobierno de Sebastián Piñera año 2018, se promulgó la Ley de Educación Superior, la cual buscó regular el sistema de educación superior y consolidar la gratuidad, además de fortalecer los mecanismos de aseguramiento de la calidad en universidades, institutos profesionales y centro de formación técnica.

Luego en tiempos de pandemia, es decir desde el año 2020 en adelante, el MINEDUC tuvo que implementar rápidamente políticas de educación a distancia, utilizando plataformas digitales y entregando recursos para asegurar la continuidad educativa en un contexto de confinamiento.

De acuerdo a la evolución del MINEDUC se potenció a través de la incorporación de profesionales como psicólogos, trabajadores sociales y otros asistentes de la educación en los colegios la cual comenzó a desarrollarse de manera más formal a partir de los años 90. Esto debido a la creciente conciencia sobre la importancia del bienestar integral de los estudiantes, que va más allá del rendimiento académico y que incluye su salud emocional, social y psicológica.

En la década del 1990, la reforma impulsada por el gobierno Eduardo Frei Ruiz Tagle promovió la incorporación de profesionales de apoyo para mejorar las condiciones en las escuelas públicas.

Desde principios del año 2000 se crea el Programa de Integración Escolar (PIE), lo que impulsó la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales, por lo cual se incrementó la demanda de profesionales en los colegios, ya que este programa busca garantizar que todos los estudiantes tuvieran acceso

a una educación de calidad y apoyo especializado por profesionales como; psicólogos, trabajadores sociales, educadores diferenciales y fonoaudiólogos.

Durante el año 2010 se reconoció formalmente a los asistentes de la educación como un grupo diverso de profesionales y auxiliares que apoyan el proceso educativo, definiendo sus funciones y responsabilidades en los establecimientos educacionales, sin estar bajo la regulación del estatuto docente, la cual en este grupo se encuentran los:

- Auxiliares de educación: Personal que realiza tareas de apoyo, como limpieza, mantención y atención a los estudiantes en actividades diarias.
- Educadores Diferenciales: Profesionales que apoyan a estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Técnicos en educación: Personal capacitado para ayudar en el proceso educativo, a menudo en áreas específicas.
- Profesionales de convivencia escolar: Especialistas que trabajan en la promoción de un ambiente escolar positivo, abordando conflictos y fomentando la convivencia pacífica.

El “Informe sobre el Estado de la Educación” de la Agencia de Calidad de la Educación, indica que la cantidad de asistentes de educación en establecimientos con una matrícula superior a mil alumnos es insuficiente, lo que genera una carga excesiva sobre un número limitado de profesionales, detalla que puede haber un asistente por cada 50-70 estudiantes, en comparación con escuelas más pequeñas donde la proporción puede ser de 1 asistente por cada 20-30 estudiantes. Por lo que esta situación dificulta la atención adecuada a las necesidades psicosociales y emocionales de los estudiantes, lo que puede resultar en que mucho de ellos no reciban el apoyo necesario de manera oportuna.

Por lo tanto, el reducido grupo de asistentes profesionales de la educación dificulta la implementación efectiva de su rol, impactando negativamente en su bienestar emocional, es por eso que esta investigación se enfocará en la salud mental de los

y las asistentes de la educación específicamente de la escuela el Carmen 270 de la comuna de Conchalí durante el año 2024 y para ello es importante conocer que establece la política de salud mental en Chile.

Política Pública de Salud Mental.

La salud mental en nuestro país ha experimentado una transformación significativa a lo largo de los años, moviéndose desde un enfoque centrado en la institucionalización hacia un modelo más comunitario e integrador. Sin embargo, aún persisten desafíos, como la necesidad de recursos adecuados, la capacitación de profesionales y la disminución del estigma asociado a las enfermedades mentales. Por lo que la evolución de las políticas y leyes en este ámbito refleja un creciente reconocimiento de la importancia de la salud mental como un componente fundamental de la salud y bienestar general de las personas.

Es por eso, que acuerdo a las referencias legales relacionadas con la salud mental y la atención de personas en este ámbito, se encuentra compuesto por diferentes leyes, decretos y reglamentos que regulan la atención en salud, especialmente la salud mental y los derechos de las personas en este contexto, los cuales se detallan:

- Ley N.º 21.331, “Del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en atención de salud mental”. Promulgada en mayo del 2021, su propósito principal es garantizar el respeto de los derechos humanos de las personas con problemas de salud mental, asegurando una atención digna y de calidad. Establece, entre otras cosas, la obligación del Estado de proporcionar servicios de salud mental accesibles y adecuados, y prohíbe cualquier forma de discriminación o maltrato en la atención de salud mental.
- En el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de

1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, corresponden a la reorganización del sistema de salud en Chile y la regulación de las prestaciones en salud, respectivamente. Es un marco normativo amplio que regula aspectos administrativos y organizativos del Ministerio de Salud.

- Decreto supremo N° 136, de 2004, del Ministerio de Salud, reglamento orgánico del Ministerio de Salud; el Código Sanitario, aprobado por el decreto con fuerza de ley N° 725, de 1967, del Ministerio de Salud; en la ley N° 21.331, del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de salud mental.
- Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Si bien no es exclusiva de la salud mental, tiene implicancias importantes, ya que también protege los derechos de las personas con discapacidad mental, asegurando su inclusión y no discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el acceso a servicios de salud.
- Ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud; y lo indicado en la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; y considerando que, el Estado está al servicio de la persona humana, reconociendo que las personas son iguales en dignidad y derechos, teniendo como finalidad promover el bien común, contribuyendo a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los y las integrantes de la comunidad nacional su mayor realización personal posible.

Al Ministerio de Salud le compete ejercer la función que corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y

recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma, así como coordinar, controlar y cuando corresponda ejecutar tales acciones.

De acuerdo a lo señalado por la Organización Mundial de la Salud, "la salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico".

La salud mental, entendida de manera amplia como bienestar emocional o psicosocial, tiene una relación directa con las experiencias vitales y las condiciones en las cuales las personas nacen, viven, y trabajan y se ha constituido en una de las principales preocupaciones de las personas en nuestro país. Las condiciones de vida, y su relación con vivencias de aislamiento e incertidumbre, particularmente durante los tiempos de pandemia, las brechas de servicios de atención de salud y el mayor acceso a información han resignificado el interés en esta materia y levantado demandas por acciones concretas que otorguen mayores certezas y seguridad (Organización Mundial de la Salud).

Por su incidencia, las enfermedades de salud mental deben ser consideradas como un problema relevante de salud pública en el país, con consecuencias sociales y económicas que afectan a las personas, sus familias y comunidades, y que demandan una respuesta oportuna del sistema de salud, así como de otros organismos del Estado en áreas tales como educación, trabajo, servicios sociales, apoyo a discapacidad, entre otros. Considerando lo anterior, dentro de los hitos más relevantes para la salud mental en nuestro país, se enmarca el Plan Nacional de Salud Mental 2017-2025 y su Plan de Acción 2019 y 2025; el Modelo de Gestión de la Red Temática de Salud Mental en la Red General de Salud; la

incorporación de 5 problemas de salud a las Garantías Explícitas en Salud, y la publicación el 11 de mayo de 2021 de la ley N° 21.331, de del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de salud mental, la cual, de conformidad lo dispone el artículo 1, inciso primero "tiene por finalidad reconocer y proteger los derechos fundamentales de las personas con enfermedad mental o discapacidad psíquica o intelectual, en especial, su derecho a la libertad personal, a la integridad física y psíquica, al cuidado sanitario y a la inclusión social y laboral".

El gobierno del presidente Gabriel Boric ha establecido la salud mental como una prioridad, razón por la cual una de las principales tareas del Ministerio de Salud es propiciar las políticas necesarias para abordar las patologías asociadas a esta materia.

Para dar cumplimiento a estos compromisos, el Ministerio de Salud elaboró el documento denominado "Construyendo Salud Mental", cuyo objetivo es mejorar la salud mental de nuestro país, a través de ordenar, priorizar y materializar, en el corto y mediano plazo, acciones e intervenciones que den respuesta a las deficiencias estructurales, así como oportunidades de mejoras por medio de la gestión y distribución de recursos presentes en los servicios de atención y en la identificación, dimensión y control de los determinantes sociales de la salud mental de la población.

Plan de Salud Mental en el ámbito Laboral

La Subsecretaria de Salud Pública, específicamente el "Departamento de salud ocupacional", que es el encargado de velar por la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo, elaboraron protocolos que prevengan riesgos laborales, como el "Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo".

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo es una regulación del Ministerio de Salud destinada a medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental de las y los trabajadores, junto con orientar acciones

preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo. Es vinculante y obligatorio para las entidades empleadoras, organismos administradores y administración delegada del seguro de la Ley N°16.744 (OAL/AD).

En resumen, esta actualización es un aporte a la regulación y a la promoción de la salud mental en el trabajo, producto de las experiencias y aprendizajes de la aplicación del protocolo desde su oficialización en el año 2013, y las transformaciones que se han producido en el mundo laboral. El llamado es a contribuir con ambientes de trabajo que favorezcan la salud mental de sus trabajadores/as.

Las dimensiones del protocolo tienen relación con lo siguiente:

- La carga de trabajo son las exigencias que se le hacen a quienes trabajan para que cumplan con un determinado objetivo o tarea en un tiempo acotado o limitado. Cuando existe una carga excesiva de trabajo para el tiempo destinado a ella, las personas suelen experimentarla como “falta de tiempo” para cumplir con sus tareas.
- Las exigencias emocionales demandan capacidad para entender la situación de otras personas, sobre todo cuando esas personas sienten a su vez emociones intensas. Por ejemplo, la atención de víctimas de violencia o violación sexual, que pierden su trabajo o han sufrido un accidente grave o amputación, personas con una enfermedad incurable, o adultos y niños en situación social crítica. En todos estos casos se produce una alta demanda emocional en el trabajador y una exigencia para no manifestar sus emociones ante los usuarios que debe atender.
- El desarrollo profesional, es la oportunidad y el estímulo que ofrece el trabajo para que cada persona ponga en práctica los conocimientos y la experiencia que ya tiene, y pueda también adquirir nuevos conocimientos y experiencia. Es una medida del desarrollo personal que permite el trabajo.
- Reconocimiento y claridad de rol es la dimensión evalúa el reconocimiento, respeto y rectitud en el trato que reciben las personas en su trabajo.

También mide el sentido de las tareas que se realizan y la claridad de los límites de la responsabilidad que tienen o que se les asigna. La claridad de los roles asignados favorece el reconocimiento y el respeto.

- En el trabajo, el rol es lo que se espera que una persona haga en el puesto que tiene asignado. En esta dimensión se evalúa la sensación de molestia personal ante el tipo de tareas que está obligado a hacer el trabajador, especialmente cuando cree que esas tareas son incongruentes entre sí, o que podrían hacerse de una manera diferente o cuando no corresponde realizarlas.
- La calidad del liderazgo, es la forma en que se expresa el mando de una jefatura sobre sus empleadores. Incluye la capacidad de la jefatura de planificar el trabajo, resolver conflictos y colaborar para que quienes trabajan subordinados puedan llegar a completar su tarea.
- Compañerismo es la sensación de pertenecer a un equipo de trabajo conformado por pares, donde se recibe y se entrega ayuda cuando se necesita.
- Inseguridad en las condiciones de trabajo es la sensación de que se puede cambiar de una manera más o menos arbitraria la forma en que se trabaja, o las tareas, los horarios o los lugares que están destinados.
- El equilibrio entre el trabajo y la vida privada es la manera en que estos dos ámbitos de la vida se alinean y permiten un desarrollo adecuado como personas, sin que una exigencia desmedida del trabajo interfiera con la vida privada.
- Confianza y justicia organizacional en esta dimensión se mide el grado de seguridad o confianza hacia la organización o institución con el que quienes trabajan afrontan sus tareas cotidianas.
- Vulnerabilidad es la sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el (la) trabajador(a) considera injusto por parte de la organización. Se puede entender también como la incapacidad de ejercer derechos o de resistir la disciplina que impone la relación laboral.

- Violencia y acoso es la exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta, tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.

Esta regulación a través del protocolo tiene alcance y aplicación en todas las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, que se encuentren legal y formalmente constituidas, es una normativa que obliga a los empleadores a evaluar y gestionar los riesgos que afectan la salud mental de los trabajadores en su trabajo, como el estrés o las malas condiciones laborales. Este protocolo es de cumplimiento obligatorio y está vinculado con la Ley 16.744 que regula la protección de los trabajadores frente a accidentes y enfermedad profesionales. El cual entró en vigencia el 1 de enero de 2023, derogando la Resolución Exenta N°1433 de fecha 10 de noviembre de 2017, del Ministerio de Salud.

Escuela Carmen 270 de Conchalí y temas de salud mental.

Datos de las patologías de los trabajadores antecedentes de la ACHS en asistentes a la educación.

En cuanto a los efectos en la salud mental y en el bienestar emocional de los niños/as y jóvenes, la evidencia identifica que a causa de la pandemia estos/as han presentado síntomas como ansiedad, depresión, miedo, ira, irritabilidad, aumento de adicciones, entre otros (UNICEF,2021; Samji et al., 2022). Incluso, se ha detectado una mayor prevalencia de problemas en niños/as respecto de la población adulta (OCDE, 2021). Otra evidencia reconoce que algunas situaciones como, por ejemplo, el incremento de tiempo con la familia, el aprendizaje de nuevos pasatiempos o menores niveles de ansiedad asociado a deberes escolares incidirían de manera positiva en el bienestar socioemocional (UNICEF, 2021; Terre des hommes-helping children worldwide, 2020).

Si bien gran parte de las investigaciones nacionales se realizan con muestras por conveniencia sin representatividad estadística a nivel país, los resultados indican que durante los periodos de cuarentena los niños/as y jóvenes en Chile experimentaron sensaciones de malestar, preocupación, miedo, estrés, ansiedad, aburrimiento, tristeza, frustración, agresividad, mal humor, cambios en el apetito y problemas para dormir (Agencia de Calidad de la Educación, 2021; Caqueo-Urizar et al., 2023; Educación 2020, 2021; Saez, et al., 2020; Larraguibel et al., 2021). Incluso, se identificó un aumento en síntomas asociados a la ansiedad-depresión, y a los problemas sociales, de atención y de pensamiento (Santa-Cruz et al., 2022; Caqueo-Urizar et al., 2023). En algunos estudios se descubrió que los problemas de salud mental y bienestar emocional eran mayores en niñas (Agencia de la Calidad de la Educación, 2021) y en estudiantes con necesidades educativas especiales (Santa-Cruz et al., 2022).

Respecto de los efectos en la salud mental y en el bienestar emocional al regresar a la presencialidad es aún incipiente. Hasta la fecha se ha identificado que en los niños/as de edad parvularia el hecho de regresar a la presencialidad mejoró el estado de ánimo (Valenzuela, Kuzmanic y Yáñez, 2021).

En cuanto a los efectos de la pandemia en el profesorado, los/as docentes manifestaron estar ansiosos, cansados, preocupados, enojados, abrumados, estresados, frustrados, agotados (física y mentalmente), agobiados, sobrecargados, desanimados e incluso algunos declararon haber tenido crisis emocionales (CIAE, 2020; Elige Educar, 2020; Educación 2020, 2021; Elige Educar, 2021; Agencia de Calidad de la Educación, 2022; Educar Chile, 2022; Elige Educar y Centro de Políticas Públicas UC, 2022). Las estadísticas identifican que los problemas asociados a la salud mental y al bienestar emocional se encontraban mediados, entre otros aspectos, por el género y la experiencia de los/as docentes, por el nivel de vulnerabilidad del establecimiento, y por el apoyo recibido de los/as docentes (Cabezas et al., 2022; López et al., 2021; Varela et al., 2022).

Respecto de los efectos en convivencia escolar a partir de la pandemia COVID-19

es menos profusa que la de salud mental y de bienestar emocional. Internacionalmente, las investigaciones se enfocan en un contexto de cierre de establecimientos, por lo tanto, abordan las interacciones virtuales, en especial, el ciberacoso.

Los hallazgos internacionales en torno al ciberacoso en pandemia presentan resultados dispares. Hay estudios que afirman que el ciberacoso aumentó (Delgado, 2020) y otros concluyen que se mantiene o disminuyó (Bacher-Hicks et al., 2022; Repo et al., 2022). En otro caso se identificó que los factores que afectan la perpetración del ciberacoso se modificaron; en concreto, se incrementó el peso de la variable interacción padre/madre e hijos/as (Choi, Shin & Lee, 2022). Hay otro grupo de investigaciones que detectó efectos positivos en torno a la convivencia escolar virtual como: mayores espacios de solidaridad entre estudiantes, un mayor involucramiento de los equipos docentes, y una mayor cercanía y conocimiento entre los distintos miembros de la comunidad escolar (Gómez & Chaparro, 2021; Litichever y Fridman, 2021).

A nivel nacional, los resultados de una serie de encuestas aplicadas durante el año 2022 a directores/as de establecimientos chilenos da cuenta de que la disciplina, la convivencia y/o la violencia de estudiantes eran temas de preocupación en el retorno a clases; también se identificó una percepción de aumento de los niveles de violencia en los establecimientos en comparación con el 2019, aunque estos valores fluctuaron en el transcurso del año (PUC, CIAE y MINEDUC, 2022). Ciertos datos administrativos procedentes de la Superintendencia de Educación evidenciaron que en el año 2022 hubo un aumento de denuncias por convivencia escolar en comparación con los años 2018 y 2019. Los principales motivos de denuncia fueron: maltrato de párvulos y/o estudiantes, situaciones de discriminación, situaciones de medidas disciplinarias y escenarios de connotación sexual.

Es importante señalar que las investigaciones nacionales tanto en salud mental y, sobre todo, en convivencia escolar todavía es incipiente, especialmente en cuanto a los efectos en el largo plazo y en un contexto de plena presencialidad.

Teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner (Psicólogo Ruso, 1917- 2005).

Esta teoría es una herramienta valiosa para comprender la salud mental de los/las profesionales asistentes de la educación, ya que permite analizar cómo los diferentes sistemas en los que están inmersos impactan su bienestar emocional y su capacidad para desempeñar funciones.

Resulta asertivo debido al impacto de la salud mental de una persona en distintos sistemas en los cuales se encuentra inmerso y es por ello que, a Teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner, es útil ya que consiste en un enfoque ambiental sobre el desarrollo del individuo a través de los diferentes ambientes en los que se desenvuelve y que influyen en el cambio y en su desarrollo cognitivo, moral y relacional.

Esta teoría puede aplicarse en todos los ámbitos de las ciencias sociales, ya que partimos de la base de que el desarrollo humano se da en interacción con las variables genéticas y el entorno, y expone de manera clara los diferentes sistemas que conforman las relaciones personales en función del contexto en el que se encuentran es una teoría que destaca la importancia crucial que posee el estudio de los ambientes en los que nos desenvolvemos, este modelo ecológico comprende 7 sistemas en los que el individuo está inmerso directa o indirectamente:

1. Onto sistema: hace referencia a las características propias de cada individuo, tanto elementos biológicos como el estado de salud y factores genéticos, así como a elementos psicológicos como el autoconcepto.
2. Microsistema: se refiere fundamentalmente a las interrelaciones personales cercanas y lo componen todos aquellos grupos de personas con las que se interactúa y que son influyentes en la conformación de la identidad individual-grupal, estos pueden ser la familia, los amigos, el entorno más cercano del individuo. Para los asistentes de la educación, su microsistema incluye el ambiente escolar, donde interactúan con estudiantes, docentes y otros profesionales. Un ambiente escolar positivo, que fomente la

colaboración y el apoyo emocional, puede mejorar la salud mental de estos profesionales. Por lo que, la carga emocional y el estrés puede elevarse si enfrentan un ambiente de trabajo hostil, relaciones interpersonales difíciles o falta de apoyo.

3. Mesosistema: se refiere a la interacción entre dos o más microsistemas donde el punto de interacción es el individuo. Por ejemplo, la relación entre la escuela y la familia de los estudiantes, la salud mental de los asistentes de la educación puede verse influenciada por cómo se comunican y colaboran distintos actores del sistema educativo y familiar. Si existe una buena comunicación entre la escuela y las familias, los asistentes de la educación pueden desarrollarse de manera más efectiva y sentirse apoyados.
4. Exosistema: se refiere a los sistemas ambientales en los que la persona puede estar o no incluida directamente, pero en los que se producen hechos que van a afectar su contexto. por ejemplo, circunstancias laborales que pueden acabar afectando a otros miembros de la familia. Este punto es el más relevante de análisis de estudio en los trabajadores asistentes de la educación ya que luego de la aplicación de instrumentos para determinar la sobrecarga laboral ISTAS el resultado que nos arroje revelará que lo más probable es que el exosistema de los trabajadores está siendo afectado por problemáticas de salud mental que recogen dentro de su lugar de trabajo y las replican en sus hogares. este punto de la teoría será crucial en el proceso de investigación.
5. Macrosistema: se refiere a los marcos culturales o ideológicos que pueden afectar transversalmente a los sistemas de menor orden es decir la cultura y la subcultura en la que se desenvuelve la persona y todos los individuos en su entorno, un claro ejemplo de ello serían las actitudes, las ideologías, los valores, las costumbres que poseen los individuos. Es decir, si existe un estigma asociado a la salud mental, esto puede afectar no solo a los

estudiantes, sino también a los profesionales que sienten la presión de no buscar ayuda cuando la necesitan.

6. Cronosistema: es el sistema de orden temporal e histórico que se construye del desarrollo en el tiempo de la totalidad de sistemas anteriores y afecta al individuo en cuanto define sus condiciones de acuerdo con la época en que vive. Es decir, cambios en la política educativa, la evolución de la percepción pública sobre la salud mental y el impacto de eventos sociales (como por ejemplo la pandemia de COVID19) que han afectado a los asistentes de la educación, por lo que la incertidumbre y el cambio constante pueden afectar la salud mental.
7. Globosistema: se toma en cuenta como un sistema mundial en donde el individuo no influye activamente para que los eventos ocurran, sino que se refiere a consecuencias de cambios climáticos.

Los aportes del modelo ecológico Urie Bronfenbrenner al Trabajo Social son fundamentales, ya que esta teoría permite una comprensión más integral y contextualizada de los individuos y sus interacciones con el entorno, desarrollándose en:

- Amplía la visión que se tiene del desarrollo humano; comprensión y evaluación de los individuos, enfatiza que el desarrollo humano no se produce en un vacío, sino que está influenciado por diversos factores contextuales, incluyendo la familia, la comunidad y la cultura. Por lo que la salud mental de los profesionales asistentes de la educación no puede entenderse aisladamente, está influenciada por su contexto personal y profesional.

El aporte al Trabajo Social puede entender mejor a sus usuarios al considerar su entorno, esta visión holística permite una evaluación más completa de las circunstancias de vida de las personas ayudando a identificar recursos y barreras que puedan influir en su bienestar.

- Consideración de múltiples factores para planificar acciones: promueve el análisis de las interacciones entre diferentes sistemas. Por lo que, los asistentes de la educación pueden beneficiarse de una planificación que contemple no solo sus propias necesidades, sino también el entorno en que trabajan, incluyendo las políticas de apoyo, recursos disponibles y formación en salud mental. Por lo tanto, el aporte al Trabajo Social puede desarrollar intervenciones más efectivas al considerar no solo las necesidades individuales, sino también las influencias familiares, comunitarias y estructurales. Permitiendo diseñar programas que aborden las causas subyacentes de los problemas sociales, en lugar de solo tratar los síntomas.
- Énfasis en el impacto de los ecosistemas para el desarrollo humano: el modelo ecológico destaca cómo los distintos ecosistemas, tanto social, como económico y cultural, afectan al desarrollo y bienestar de los individuos. Los asistentes de la educación están inmersos en un ecosistema que incluye el ambiente escolar, la comunidad y el sistema de salud mental. La presión del entorno como políticas educativas o la falta de recursos, puede afectar su bienestar emocional. Este enfoque ayuda a que los Trabajadores Sociales logren entender que los problemas individuales a menudo son el resultado de factores sistémicos, por lo tanto, al reconocer esta relación, los trabajadores sociales pueden abogar por cambios en políticas y estructuras que impactan a los asistentes de la educación.
- Cambio de conducta a través de la influencia del entorno: la teoría indica que el comportamiento humano no es un fenómeno aislado, sino que se ve afectado por el entorno social y cultural. Desde el aporte al Trabajo Social, permite que puedan implementar estrategias que consideran el entorno de los/las profesionales asistentes de la educación, facilitando cambios positivos en su comportamiento, como por ejemplo involucrar a la comunidad en el proceso de intervención, donde se puede lograr redes de apoyo que favorezcan el cambio y el crecimiento personal.

Al aplicar esta teoría de Bronfenbrenner a la salud mental de los/las profesionales asistentes de la educación, se revela la complejidad de los factores que influyen en su bienestar. Reconocer que su salud mental está entrelazada con diversos sistemas y contextos permite diseñar intervenciones más efectivas y comprensivas, mejorando su bienestar emocional.

Teoría de la motivación.

Para desarrollar el presente estudio sería de suma importancia que los resultados den respuesta a la siguiente teoría: de la motivación.

Esta teoría se enfoca en cómo las necesidades y deseos de los empleados influyen en su comportamiento en el trabajo. Algunas de las teorías más conocidas en esta categoría son la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de la motivación-higiene de Herzberg, estas vienen a dar cabida a que La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow propone que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía y que debemos satisfacer las necesidades básicas antes de poder alcanzar las más altas. Y estas a su vez tienen cinco categorías: siendo estas; necesidades fisiológicas, necesidades Sociales, necesidades de Estima, necesidades de Seguridad Y necesidades de autorrealización.

Por otro lado, la teoría de la motivación-higiene de Herzberg sugiere que existen dos tipos de factores que influyen en la motivación de los empleados: factores higiénicos y factores motivacionales. Los factores higiénicos son aquellos que no motivan directamente a los empleados, pero su ausencia puede causar insatisfacción. Algunos ejemplos de factores higiénicos son el salario, las condiciones de trabajo y las políticas de la empresa. Los factores motivacionales, por otro lado, son aquellos que motivan directamente a los empleados, como el reconocimiento, el logro y el crecimiento personal.

También es importante considerar que cada organización tiene su propia cultura y esta tiene una función importante dentro del desarrollo y crecimiento laboral ya

que esta cultura es interna y marca las directrices de la empresa representa una identidad una forma de integración dentro la empresa y tal vez no todos sus trabajadores sean partidarios de la cultura organizacional lo que también podría ser un factor que interviene en el bienestar laboral de las personas. dentro de una organización.

Si bien cada organización tiene métodos propios aplicables para medir el grado de satisfacción de sus integrantes a fin de conocer el tipo de relaciones interpersonales que se establecen y cómo estas pueden llegar a influir en los resultados y objetivos de las instituciones, estos sistemas tienen como objetivo conocer en mayor medida el grado de satisfacción de los trabajadores su grado de implicación en sus funciones. siendo el principal objetivo medir cómo se percibe el clima laboral por las propias personas que integran los equipos de trabajo lo que permite hacer un diagnóstico del clima laboral con el fin de prevenir posibles accidentes laborales o también posibles bajas por enfermedades relacionadas con la salud mental.

¿Cómo nos ayuda las teorías metodológicas en la investigación?

Las teorías en salud mental son fundamentales para entender, aclarar, abordar y trabajar en el bienestar de los trabajadores en diversos contextos, incluyendo la educación, principalmente la de los trabajadores asistentes de la educación.

Marco conceptual: Las teorías proporcionan un marco para entender los factores que influyen en la salud mental de los trabajadores, como el estrés, la motivación y las dinámicas grupales, esto puede ser determinante a la hora de evidenciar problemas en la conducta normativa de un trabajador, ya que no solo dificultan las relaciones interpersonales, e intrínsecas, sino conflictos tanto en el trabajo como en el hogar.

Junto con ello la identificación de problemas: Ayudan a identificar síntomas y problemas relacionados con la salud mental, lo que permite una intervención más temprana y eficaz.

Como profesionales del trabajo social abordamos Intervenciones basadas en la evidencia: Las teorías sustentan el desarrollo de programas y estrategias de intervención, basadas en evidencia científica, que pueden mejorar el bienestar de los trabajadores asistentes de la educación.

Para la elección de la teoría ecológica de los sistemas de Urie Bronfenbrenner anteriormente mencionada que consiste en un enfoque ambiental sobre el desarrollo del individuo a través de los diferentes ambientes en los que se desenvuelve y que influyen en el cambio y en su desarrollo cognitivo, moral y relacional es fundamental para determinar los primeros conflictos que pueden presentar los trabajadores asistentes de la educación pues en las relaciones influye nuestro estado anímico, ya que partimos de la base de que el desarrollo humano se da en interacción con las variables genéticas y el entorno, y expone de manera clara los diferentes sistemas que conforman las relaciones personales en función del contexto en el que se encuentran. Esta teoría nos permite analizar un escenario amplio de todos los sistemas en el que el ser humano puede evidenciar a lo largo de su vida y con ello ampliar la visión desde donde la cual se debe partir para abordarla, además de identificar sus orígenes, se da una explicación lógica y se puede dar claridad en su comprensión.

las teorías en salud mental son clave para desarrollar un entendimiento integral de los desafíos que enfrentan los trabajadores y para crear estrategias efectivas que promuevan su bienestar.

Además, nos ayudan con los siguientes puntos fundamentales:

- Prevención: Al comprender los factores de riesgo, es posible implementar medidas preventivas que minimicen el impacto del estrés y otros problemas de salud mental.

- Mejora del ambiente laboral: Las teorías sobre dinámicas de grupo y liderazgo pueden guiar la creación de un ambiente laboral más saludable y colaborativo.
- Promoción del autocuidado: Algunas teorías enfatizan la importancia del autocuidado y la resiliencia, proporcionando a los trabajadores herramientas para gestionar su salud mental.
- Adaptación a cambios: Las teorías pueden ayudar a los trabajadores a adaptarse a cambios en el entorno laboral, facilitando la transición y la gestión del estrés asociado.

CAPÍTULO III: Marco Metodológico.

En el presente segmento se establece el conjunto de métodos, técnicas y procedimientos que guiarán todo el proceso del estudio, desde la recolección de datos hasta el análisis y la interpretación de los mismos. Esta sección responde a lograr dar respuesta a la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos propuestos.

3.1 Tipo de Investigación.

Este proyecto emplea un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, ya que se centra en describir la experiencia del enfrentamiento cotidiano de quienes se desempeñan laboralmente en el área educacional, específicamente se centra en evaluar la salud mental de los asistentes de la educación.

El objetivo principal de este estudio es obtener datos precisos y objetivos mediante la aplicación de encuestas, con el fin de medir el bienestar psicosocial de los asistentes de la educación en el contexto laboral. Este enfoque pretende reconocer y unificar criterios comunes sobre los diversos sistemas sociales en la que se ven afectados en su estado general de salud mental, emocional y social de

los trabajadores en su entorno educativo, tomando en cuenta los factores relacionados con su trabajo diario como su equilibrio entre la vida personal y profesional, Tal como señala Dalle, et. al. (2005) “La distancia frente a aquello que se pretende investigar es vista como condición necesaria para alcanzar un conocimiento objetivo” (p. 40). Lo cual posibilitará tratar la problemática desde una perspectiva de intervención propia del Trabajo Social.

3.2 Enfoque Epistemológico.

El presente estudio adopta un enfoque epistemológico empírico y positivista, el cual se fundamenta en la idea de que el conocimiento debe originarse a partir de la observación sistemática de los fenómenos y la recolección objetiva de datos. Este enfoque nos ayudará para el análisis del bienestar psicosocial de los y las asistentes de la educación ya que permite medir y cuantificar variables de manera precisa y verificable.

Según Carlos Sampieri (2014), “La investigación científica debe basarse en la observación sistemática de los hechos y en el uso de técnicas que permitan obtener datos objetivos, verificables y replicables” lo cual guía el diseño de la presente investigación, en la que se aplicará una encuesta estructurada que permita medir la salud mental de los asistentes de la educación, logrando la recolección de datos numéricos para ser analizados estadísticamente, en donde la metodología cuantitativa empleada en este estudio, permitirá identificar patrones y correlaciones entre variables relacionadas con el bienestar, como el estrés, la satisfacción laboral y otros factores psicosociales.

Por lo tanto, este enfoque se asegura que los resultados sean precisos, confiables y basados en datos empíricos, tal como indica Sampieri (2014), el uso de herramientas como las encuestas u otro análisis estadístico permite verificar las hipótesis propuestas y estudiar de manera objetiva las relaciones entre las variables analizadas de los asistentes de la educación.

3.3 Unidad de análisis.

El sujeto de estudio se constituye por los Asistentes de la Educación de la Escuela el Carmen 270 de la comuna de Conchalí, Santiago, lo cual sería un total de 32 asistentes profesionales quienes se desempeñan en el establecimiento compuesto por un total de 1200 alumnos y alumnas.

Esta investigación se basa en el muestreo de tipo no probabilístico ya que “el muestreo no probabilístico se caracteriza por la selección intencional de individuos de una población, en función de ciertos criterios establecidos por el investigador, lo que permite obtener información relevante y detallada, aunque no necesariamente representativa de toda la población.” *Carlos Sampieri, Roberto Collado y Pilar Lucio (2014), Metodología de la Investigación*, por lo tanto, no tiene como objetivo obtener una muestra representativa de toda la población educacional, sino que se enfoca en seleccionar a aquellos participantes que puedan proporcionar información detallada y significativa sobre el fenómeno de estudio. Es decir, este tipo de muestreo es voluntario y se basa en criterios específicos de selección, tales como;

- Ser asistentes de la educación; lo cual solo se seleccionarán individuos que ocupan el rol de asistente dentro de la escuela, asegurando que la muestra esté relacionada directamente con el contexto educativo.
- Ser profesionales en el área educativa: Los participantes deben ser profesionales en el campo de la educación, es decir, aquellos con una formación académica y/o experiencia laboral que los capacite para aportar perspectivas valiosas y fundamentadas sobre el entorno educativo.

Por lo tanto, el método asegura que la muestra brinde los datos requeridos y confiables para dar respuestas a las interrogantes planteadas en la investigación, considerando la participación de los 32 profesionales asistentes de la educación del la escuela El Carmen 270 de Conchalí.

3.4 Operacionalización de las Variables (cuadro de Variables):

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas Cuestionario
Factores de riesgo psicosocial laboral que influyen en los y las asistentes de la educación, según medición de cuestionario CEAL-S/M/ SUSESO. 2022.(se utilizarán cuatro dimensiones del cuestionario)	Condiciones laborales que pueden afectar la salud mental del trabajador y el desarrollo de su trabajo.	-La medición se realizará a través del cuestionario CEAL-SM/SU SESO (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO), basado principalmente la variable riesgo psicosocial laboral, en la cual se tomarán cuatro dimensiones. - Todas las preguntas tienen respuestas en un formato de tipo Likert. Este formato permite responder cuántas veces o con cuánta frecuencia ocurre una situación.	Carga de trabajo. Exigencia emocional. Desarrollo profesional. Equilibrio trabajo y vida personal.	Cantidad de casos de estudiantes asignados por cada profesional y cantidad de tiempo destinado por cada uno (planificación). Tiempo o actividades entregada a los y las asistentes a la educación para la recuperación de situaciones cotidianas exigentes (autocuidado). Capacitaciones entregadas al año. Cantidad de horas de trabajo por contrato y cantidad de horas trabajadas fuera de contrato. Informe anual de atención de casos de equipo e	<ul style="list-style-type: none"> □ ¿Su carga de trabajo se distribuye de manera? <ul style="list-style-type: none"> □ ¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas? □ ¿Se retrasa en la entrega de su trabajo? 2.1 Su trabajo, ¿le coloca en situaciones emocionalmente perturbadoras? 2.2 ¿Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes? 2.3 Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones? 3.1 ¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo? 3.2 En su trabajo, ¿puede utilizar sus habilidades o experiencia? 3.3 Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades? 4.1 ¿Siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA teniendo un efecto negativo en su vida privada?

				apoyo pedagógico (donde se indica el cupo disponible por escuela y los diagnósticos).	<p>4.2 ¿Siente que su trabajo le consume demasiado TIEMPO teniendo un efecto negativo en su vida privada?</p> <p>4.3 Las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?</p>
--	--	--	--	---	---

3.5 Técnicas de Investigación (entrevistas, encuestas, focos group, etc.)

La metodología empleada en este estudio consiste en utilizar un instrumento cuantitativo a través de un cuestionario de preguntas con respuestas cerradas, donde se presenten varias opciones de respuestas predeterminadas. Garantizando que todos los participantes reciban las mismas opciones para responder, asegurando consistencia en las respuestas dentro del marco de la investigación.

La técnica que se utilizará será mediante un cuestionario creado digitalmente en “google form”, donde los participantes accedan desde cualquier dispositivo con conexión a internet sin la necesidad de estar en un lugar en específico, sin la presión de estar en una interacción directa con un entrevistador, manteniendo el anonimato y privacidad de los encuestados sin tener que registrar sus datos personales.

Las preguntas del cuestionario están diseñadas para abordar las variables y dimensiones específicas de nuestro estudio, lo cual utilizaremos la escala de Likert, una técnica desarrollada por el psicometrista Rensis Likert en la década de 1930 (Likert, 1932), la cual consiste en una serie de afirmaciones donde el participante debe indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, evaluando la intensidad con la que se siente identificado con cada enunciado. De acuerdo a la versión Likert la cual ofrece 7 puntos, utilizaremos la versión más común que es la de 5 puntos, las cuales sería; totalmente de acuerdo, algo de acuerdo, indiferente,

en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Estas opciones nos permitirán clasificar y analizar los datos obtenidos, dividiéndolos en tres categorías; satisfecho, neutral e insatisfecho. Así podremos identificar la percepción de los participantes en cada dimensión evaluada.

3.6 Plan de Análisis (técnica de análisis de datos).

Los datos recolectados en los estudios se presentarán mediante gráficos, tablas y/o cuadros para mostrar la información obtenida mediante el cuestionario de manera visual, donde se emplearán porcentajes promedios cuando sea necesario, siendo clasificados mediante tres tipos de percepciones o valoraciones sobre las respuestas de los participantes: satisfecho, neutral e insatisfecho.

CAPÍTULO IV. Resultados.

4.1 Descripción de datos.

- **Muestreo.**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada a los asistentes de la educación de la Escuela El Carmen 270, de la comuna de Conchalí, con respecto a su estabilidad emocional. Este estudio fue respondido por 20 profesionales, quienes generosamente compartieron sus experiencias y percepciones.

A través de sus respuestas, se puede evidenciar el nivel de conciencia, las preocupaciones y los factores que impactan su bienestar emocional y psicológico en el entorno laboral. Su participación en esta encuesta resalta la importancia de abordar la salud mental de los asistentes de la educación, quienes desempeñan un rol crucial en el desarrollo de la comunidad escolar.

- **Periodo de encuestaje.**

La encuesta se realizó en el periodo del 09 al 20 de diciembre del año 2024 a los profesionales asistentes de la educación.

Las preguntas permiten cuatro opciones de respuesta, según el grado de acuerdo declarado por quien contesta.

Ejemplo de una pregunta:

¿con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?			
Siempre	La mayoría de las veces	Solo unas pocas veces	Nunca

Estas respuestas fueron agrupadas en tres categorías distintas. De esta forma, se logró identificar el tipo de percepción en cada dimensión evaluada, asignando a cada una una valoración negativa, neutra o positiva.

¿con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?			
Siempre	La mayoría de las veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	2	3	4

VALORACIÓN NEGATIVA

VALORACIÓN NEUTRA

VALORACIÓN POSITIVA

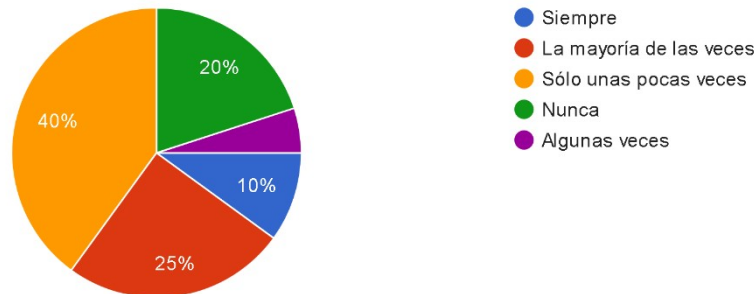
4.2. Análisis de datos.

DIMENSIÓN 1: Carga de trabajo.

INDICADOR: Conocer cómo los asistentes de la educación perciben su carga de trabajo.

1.¿Su carga de trabajo se distribuye de manera equitativa?

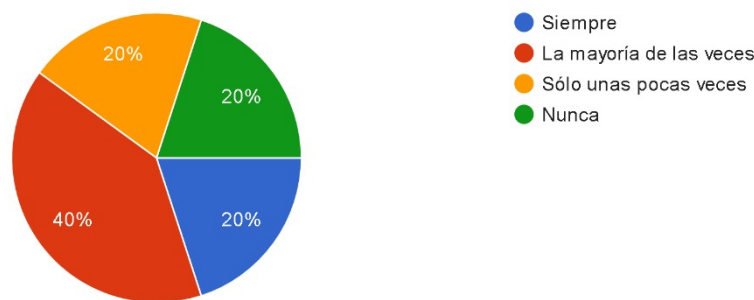
20 respuestas



- En relación a la carga laboral, en el gráfico se puede observar que el 40% de los profesionales asistentes de la educación *solo unas pocas veces* distribuye de manera equitativa su carga laboral obteniendo una valoración neutra al resultado. El 25% de los encuestados afirma que distribuye su responsabilidad laboral *la mayoría de las veces*. El 20% asegura que no lo hace *nunca* y el 10% lo distribuye de manera equitativa *siempre*.

2.¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?

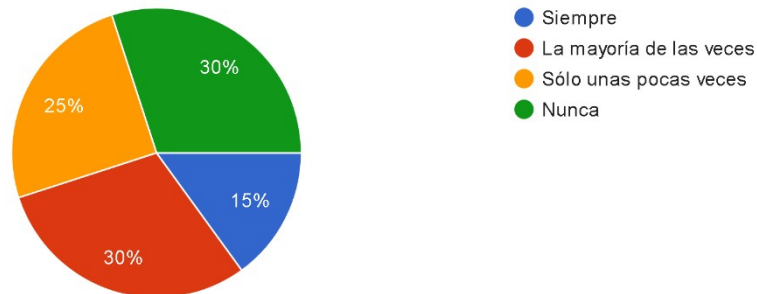
20 respuestas



- Los datos del gráfico indican que el 40% de los profesionales asistentes de la educación experimentan una falta de tiempo para completar sus tareas *la mayoría de las veces* arrojando una percepción de valoración negativa. El 20% de los encuestados afirma que les falta tiempo para completar sus tareas *siempre*, *solo unas pocas veces* y *nunca*, lo que indica una distribución equitativa de respuestas en estos tres aspectos.

3. ¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?

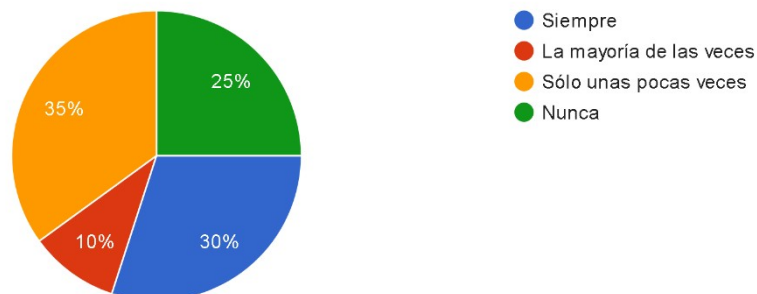
20 respuestas



- Respecto a la puntualidad de entrega de informes u otros documentos en el trabajo, se puede visualizar que existe un 30% de los profesionales asistentes de la educación que indican que se retrasan *la mayoría de las veces*, como así mismo un 30% responden que no se atrasan *nunca*. Por lo que el 25% de los encuestados señalan que *sólo unas pocas veces* y el 15% se atrasan *siempre*.

11. ¿Siente que su trabajo le consume demasiado TIEMPO teniendo un efecto negativo en su vida privada?

20 respuestas

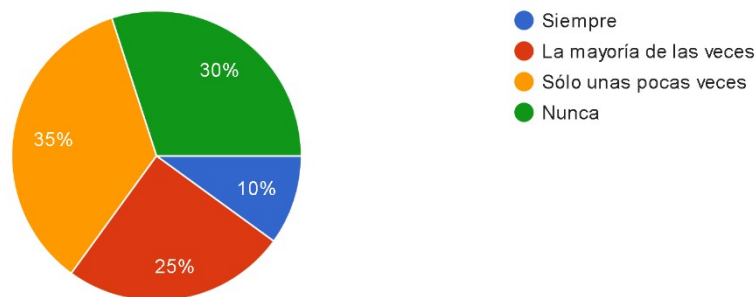


- En relación con la pregunta "¿Siente que su trabajo le consume demasiado tiempo teniendo un efecto negativo en su vida?", los resultados muestran que el 30% *afirma que siempre* experimenta este efecto negativo. Un 10% *indica que esto sucede la mayoría de las veces*, mientras que el 35% *señala que solo ocurre en algunas ocasiones*. Finalmente, el 25% de los

participantes expresa que nunca siente que su trabajo tenga un efecto negativo en su vida debido al consumo de tiempo. Lo que manifiesta una valoración neutra conforme a los resultados.

12. Las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?

20 respuestas



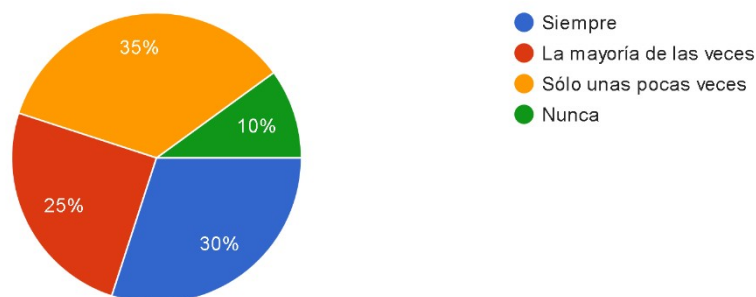
- En la pregunta, las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?. El 10% de los profesionales responde *siempre*, el 25% indica que las exigencias interfieren *la mayoría de las veces*, el 35% menciona que *solo unas pocas veces* y el 30% señala que *nunca* interfieren en su vida privada y familiar.

DIMENSIÓN 2: Situaciones emocionales y cómo intervienen en la vida privada.

INDICADOR: Influencia emocional y energético.

4. Su trabajo, ¿le coloca en situaciones emocionalmente complejas?

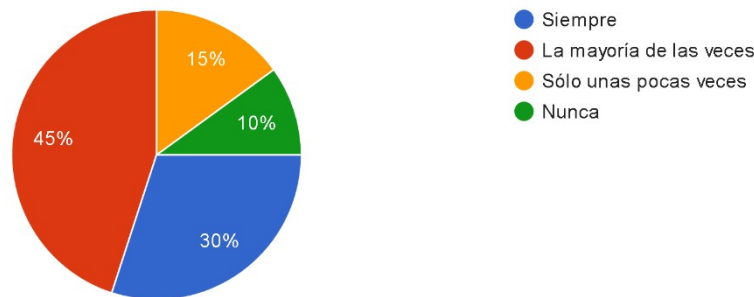
20 respuestas



- En el gráfico se puede evidenciar que en relación a la influencia emocional, el 35% de los encuestados responden que su trabajo los coloca en situaciones emocionalmente complejas *solo unas pocas veces*. El 30% de los profesionales manifiestan que *siempre*. El 25% afirma que estas situaciones ocurren *la mayoría de las veces* y el 10% señala que *nunca*.

5.¿Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de personas ?

20 respuestas



- En relación a lidiar con los problemas personales de terceras personas, el 45% los encuestados indican que *la mayoría de las veces* deben hacerlo. El 30% señala que deben lidiar *siempre*. El 15% manifiesta que *sólo unas pocas veces* y el 10% no lo hacen *nunca*. Dando como resultados una valoración negativa ya que aunque no forma parte de sus responsabilidades laborales, deben manejar situaciones personales ajenas, lo que puede contribuir al agotamiento y al estrés.

6. Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?

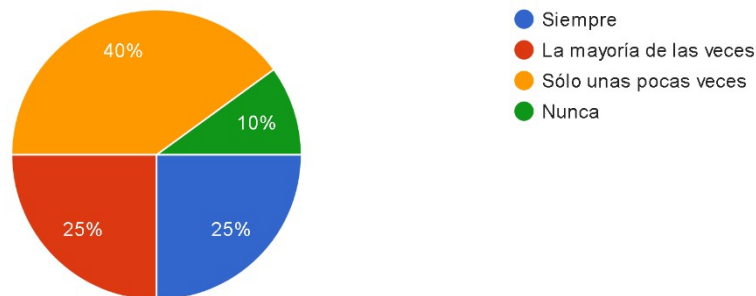
20 respuestas



- Respecto a la influencia emocional en su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?. El 30% de los encuestados indican que *siempre* debe hacerlo, el 25% responde que *la mayoría de las veces* debe esconder sus emociones, el 20% menciona que *solo unas pocas veces* y un 25% afirma que *nunca* su trabajo le ha exigido esconder sus emociones.

10. ¿Siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA teniendo un efecto negativo en su vida privada?

20 respuestas



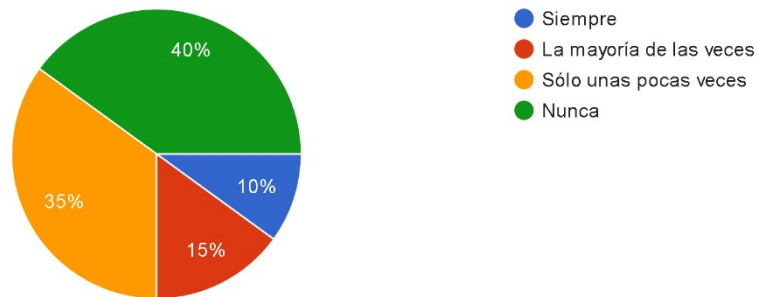
- En la pregunta, ¿siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA, teniendo un efecto negativo en su vida privada?. Un 25% señala que *siempre* sienten que su trabajo les consume energía. El 25% también responde *la mayoría de las veces*, el 40% *solo unas pocas veces* y un 10% afirma que *nunca* ha sentido este efecto negativo.

DIMENSIÓN 3: Formación profesional.

INDICADOR: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional.

7. ¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?

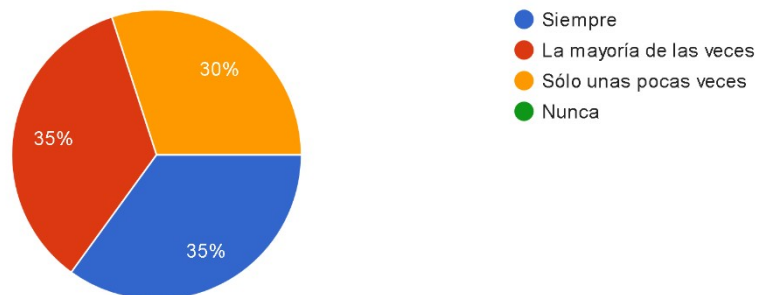
20 respuestas



- Ante la pregunta, ¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?. El 10% de los encuestados indica que *siempre tienen la posibilidad*, el 15% lo hace *la mayoría de las veces*, 35% señala que *solo unas pocas veces* han podido adquirir nuevas herramientas de trabajo y un 40% no ha tenido *nunca* la oportunidad.

8. En su trabajo, ¿puede utilizar sus habilidades o experiencia?

20 respuestas

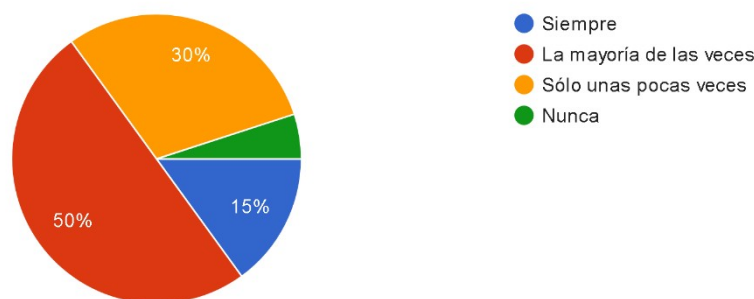


- En relación con la pregunta "En su trabajo, ¿puede utilizar sus habilidades o experiencia?", los resultados muestran que un 35% *afirma que siempre* puede utilizar sus habilidades o experiencia en su puesto de trabajo. Otro 35% *señala que puede hacerlo la mayoría de las veces*, mientras que el

30% indica que solo unas pocas veces tiene la oportunidad de utilizar sus habilidades en algunas ocasiones. Cabe destacar que *ninguno de los encuestados seleccionó la opción "nunca"*, lo que sugiere que todos tienen al menos alguna oportunidad de aplicar sus habilidades o experiencia en su labor.

9. Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?

20 respuestas



- En relación con la pregunta "¿Su trabajo le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?", los resultados obtenidos muestran que el 15% *considera que siempre* tiene la oportunidad de hacerlo. Un 50% *de los participantes indica que la mayoría de las veces* pueden desarrollar sus habilidades en el contexto laboral. Por otro lado, el 30% *de los encuestados afirma que solo unas pocas veces* mientras que un 5% *señala que nunca* tiene la oportunidad de desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo.

ANÁLISIS INTERPRETATIVO.

El análisis interpretativo de los resultados obtenidos por parte de los profesionales asistentes de la educación de la Escuela 270 El Carmen de Conchalí, ofrece una comprensión más profunda de cómo las condiciones laborales y emocionales de los trabajadores pueden estar afectando su bienestar, y cómo esto se relaciona con los componentes del síndrome de Burnout. A través de una interpretación de los datos, se pueden identificar personales que sugieren áreas críticas que

requieren atención para mejorar el entorno laboral como el bienestar emocional de los trabajadores.

Dimensión 1: Carga de trabajo.

Una de las causas primarias del agotamiento emocional, componente esencial del síndrome de Burnout, es la sobrecarga laboral. Según la teoría de Maslach et al. (2001), el agotamiento emocional ocurre cuando los empleados sienten que no tienen los recursos emocionales y físicos necesarios para cumplir con las demandas de su trabajo, lo que genera una sensación de agotamiento profundo y de pérdida de energía.

En el caso de los asistentes de la educación en la Escuela 270 El Carmen, los datos revelan que la mayoría de los profesionales enfrenta una carga de trabajo desproporcionada, debido principalmente a la cantidad de estudiantes atendidos y a la falta de tiempo para cumplir con sus tareas. Este resultado es coherente con lo que establece la teoría sobre el agotamiento emocional, ya que los encuestados de acuerdo al gráfico N°1 reportan que el 40% experimenta una distribución desigual de las tareas y que el 40% tiene poca o ninguna oportunidad de gestionar su tiempo adecuadamente según el gráfico N°2. Este tipo de sobrecarga puede llevar a los asistentes a sentirse emocionalmente agotados, ya que tienen que cumplir con tareas constantemente sin tiempo para recuperarse.

La falta de tiempo también genera presión constante, lo cual refuerza la idea de que las altas demandas laborales sin los recursos necesarios son un factor clave en el agotamiento emocional. Los asistentes no solo tienen que cumplir con sus responsabilidades laborales, sino que también se enfrentan a un sentimiento de impotencia debido a que no tienen la posibilidad de gestionar su carga de manera efectiva. Este tipo de estrés sostenido y el agotamiento emocional resultante son indicadores claros del riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout.

Dimensión 2: Situaciones emocionales, y cómo intervienen en la vida privada.

El componente de despersonalización en el síndrome de Burnout hace referencia a la actitud cínica y distante que los trabajadores adoptan como un mecanismo de defensa frente al agotamiento emocional. Maslach et al. (2001) sugieren que los trabajadores que experimentan altos niveles de agotamiento emocional tienden a despersonalizar sus interacciones con los demás como una forma de protegerse de la sobrecarga emocional.

En este sentido, los resultados de la encuesta revelan que los asistentes de la educación enfrentan una presión emocional significativa derivada de las situaciones de convivencia escolar, como lidiar con estudiantes que presentan problemas emocionales o familiares, y con apoderados que a veces presentan conflictos. Estos factores son estresores que no solo afectan la dinámica educativa, sino que también impactan directamente en la salud emocional de los profesionales. De acuerdo al gráfico N.º5 el 45% de los encuestados manifiesta que la necesidad de gestionar las emociones de los demás es una constante en su trabajo, lo que aumenta el riesgo de agotamiento emocional y despersonalización.

Además, en el gráfico N.º6 podemos evidenciar que un 30% señala que debe ocultar sus propias emociones, lo que implica una internalización de los problemas emocionales y una desconexión emocional con su entorno laboral. Este fenómeno es indicativo de despersonalización, ya que los trabajadores se distancian emocionalmente de su labor y de los estudiantes, lo que dificulta la empatía y la calidad de la relación interpersonal en su entorno laboral. La despersonalización es un mecanismo defensivo ante el agotamiento emocional, y en este caso, refleja cómo los asistentes de la educación intentan protegerse emocionalmente de las demandas constantes de su trabajo.

Dimensión 3: Formación profesional.

La baja realización personal es otro componente clave del síndrome de Burnout, y se refiere a la sensación de que los trabajadores no están alcanzando sus metas personales ni profesionales. Según Maslach et al. (2001), esta dimensión del Burnout se relaciona con la falta de logros significativos y el estancamiento profesional, factores que aumentan la sensación de ineficiencia y frustración.

En el caso de los asistentes de la educación de la Escuela 270 El Carmen, los resultados sugieren que la falta de formación continua y de oportunidades para el desarrollo profesional contribuye a este sentimiento de estancamiento. De acuerdo al gráfico N°7 el 40% de los encuestados señala que nunca ha tenido la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo, lo que resalta una carencia de oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución. Esta falta de formación y de retos profesionales puede generar un sentimiento de monotonía, lo que es un claro indicio de baja realización personal, uno de los factores más relevantes del Burnout.

El hecho de que muchos asistentes de la educación se autogestionen en cuanto a su formación profesional, financiando sus propias capacitaciones, refleja la falta de apoyo institucional para el desarrollo de nuevas habilidades. Esta falta de recursos para mejorar sus competencias no solo genera una sensación de estancamiento, sino que también aumenta la frustración y la desmotivación al no sentirse valorados por el establecimiento. Como se indica en la teoría del Burnout, y de acuerdo al gráfico N°9 que consulta acerca de las oportunidades que da su trabajo para desarrollar habilidades, el 50% de los encuestados indican que la mayoría de las veces y el 30% manifiesta que solo unas pocas veces, es por aquello que da a entender que no existe una completa satisfacción y/o motivación, lo que puede llevar a los trabajadores a sentir que su trabajo no tiene impacto y que no están logrando resultados significativos, lo que contribuye directamente a la baja realización personal.

Por lo tanto, al centrarnos en los tres componentes claves del Burnout podemos decir que:

- Agotamiento Emocional: Es claramente visible en los resultados del test, donde la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la alta demanda emocional de lidiar con los problemas de otras personas contribuyen a un desgaste mental y físico. La sobrecarga de tareas emocionales sin la debida capacitación o apoyo, puede hacer que los trabajadores se sientan extenuados, lo que es un indicio claro de agotamiento emocional. La falta de reconocimiento de sus esfuerzos y la imposibilidad de avanzar profesionalmente agravan aún más la salud mental.

- Despersonalización: La constante exposición a las demandas emocionales (como lidiar con los problemas de los demás) sin el espacio adecuado para procesar esas emociones puede llevar a los asistentes de la educación a desarrollar una actitud despersonalizada hacia su trabajo y las personas con las que interactúan. La falta de oportunidades de crecimiento profesional también puede desencadenar una desconexión emocional con el trabajo, ya que los trabajadores sienten que no están logrando nada significativo en su rol. Este mecanismo defensivo es una forma de protegerse emocionalmente ante la sobre carga de tareas.

- Baja realización personal: Está estrechamente relacionada con la falta de oportunidades para crecer y desarrollar nuevas habilidades. La sensación de que no se está progresando ni se está logrando un impacto significativo en el trabajo lleva a los asistentes a sentir que sus esfuerzos no están siendo aprovechados. Esto genera una disminución en la autoestima y el sentido de ineficiencia en su rol. La falta de reconocimiento y la ausencia de desafíos en su trabajo afectan la satisfacción y la motivación, elementos esenciales para evitar el Burnout.

CAPÍTULO V: Conclusiones

5.1. Conclusiones

El síndrome de Burnout es un problema complejo y multifacético que afecta a los individuos en distintos contextos laborales y personales. A través de esta investigación, se ha evidenciado que el síndrome de Burnout está estrechamente vinculado a factores como el estrés crónico, la falta de control sobre el trabajo, la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social, la carencia de oportunidades para el desarrollo profesional y la despersonalización. Al referirnos a este último factor, podemos indicar que conforme a los resultados obtenidos los profesionales tienden a distanciarse emocionalmente de los demás, comenzando con los estudiantes, a quienes pueden ver como objetos o fuentes de estrés, en lugar de individuos con necesidades y derechos. En la encuesta, un 45% de los encuestados señala que frecuentemente deben lidiar con los problemas personales de otros, lo que puede llevar a la despersonalización como una forma de defensa emocional frente a la sobrecarga laboral.

Además, el hecho de que un 40% de los profesionales afirmen que nunca tienen la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades en su trabajo puede generar una sensación de estancamiento y frustración, lo que contribuye a la despersonalización. La falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la sensación de no estar avanzando en su carrera pueden llevar a los asistentes de la educación a sentirse desmotivados y desconectados de su labor, tratando a los estudiantes de manera impersonal y distante.

En la encuesta aplicada a los asistentes de la educación de la Escuela 270 El Carmen de Conchalí proporcionan una visión detallada sobre varios aspectos que impactan directamente el bienestar laboral de este grupo. Los datos reflejan preocupaciones significativas en torno a la carga de trabajo, la disponibilidad de tiempo para el autocuidado, las oportunidades de formación profesional y el equilibrio entre las horas dedicadas al trabajo y al tiempo familiar. A través de estos hallazgos, se han identificado áreas clave que requieren atención inmediata para mejorar las condiciones laborales y emocionales de los profesionales. A

continuación, se presenta una conclusión vinculada a los objetivos de la investigación, que proporciona una perspectiva integral de los aspectos que deben ser abordados para fomentar un entorno laboral más saludable y equilibrado para los asistentes de la educación:

- **Carga de trabajo:** La carga laboral es uno de los factores que impactan de manera directa el bienestar de los asistentes de la educación. Los resultados muestran que un 40% de los profesionales indica que solo algunas veces distribuyen de manera equitativa sus responsabilidades laborales, mientras que un 20% menciona que nunca lo hacen. Esto crea un desbalance en la carga de trabajo, que se convierte en una fuente de presión constante. Además, el 40% de los encuestados señala que la falta de tiempo para completar sus tareas es un problema recurrente, lo que genera un ambiente de trabajo sobrecargado que aumenta el riesgo de agotamiento emocional y estrés, síntomas característicos del síndrome de Burnout.
- **Disponibilidad de tiempo para el autocuidado:** La falta de tiempo para el autocuidado es otro aspecto crucial que se ve afectado por la carga de trabajo. Un 40% de los profesionales señala que rara vez tiene tiempo suficiente para dedicarse a actividades de autocuidado, y un 30% afirma que siempre siente que su trabajo consume demasiada energía, lo cual impacta negativamente en su vida privada. Estos resultados subrayan la urgente necesidad de que la institución implemente estrategias que permitan a los profesionales equilibrar su vida laboral y personal, promoviendo el bienestar físico y emocional de los trabajadores.
- **Capacitaciones recibidas:** En cuanto a la formación profesional, los datos revelan que un 40% de los asistentes de la educación nunca ha tenido la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo, lo que refleja una falta de oportunidades de desarrollo profesional continuo. Por otro lado, solo un 10% de los encuestados considera que siempre tiene la

posibilidad de acceder a capacitaciones. Esta brecha en la oferta de formación genera frustración y una sensación de estancamiento, lo que a su vez impacta en la motivación de los profesionales. Es crucial que la institución proporcione más oportunidades de capacitación que permitan a los asistentes mejorar sus habilidades y sentirse más competentes en su labor.

- **Equilibrio entre trabajo y vida familiar:** El balance entre el trabajo y la vida familiar es otro aspecto relevante que afecta el bienestar de los asistentes. Un 25% de los encuestados menciona que las exigencias laborales interfieren con su vida privada y familiar la mayoría de las veces, mientras que un 30% indica que esto nunca ocurre. Aunque un sector de los profesionales parece haber logrado equilibrar ambas áreas, muchos enfrentan dificultades en este aspecto, lo que aumenta el estrés y afecta la calidad de vida, tanto personal como laboral.

Además de estos hallazgos, la investigación ha resaltado la importancia de considerar las diferencias individuales y contextuales en la experiencia del Burnout. Los resultados sugieren que las intervenciones destinadas a prevenir y reducir el Burnout deben ser personalizadas y adaptadas a las necesidades específicas de los asistentes de la educación, ya que las labores en este ámbito son diversas y no siempre se alinean con las generalizaciones comunes en otros sectores educativos. También cabe señalar que esta investigación enfrentó limitaciones debido a las múltiples actividades asociadas al calendario escolar, lo que dificultó la coordinación de instancias de participación en la investigación y en la implementación de medidas de autocuidado para los profesionales.

- **Apoyo institucional.**

El apoyo de la institución es un factor clave que no puede ser ignorado. La Escuela 270 El Carmen, junto con los líderes laborales, tienen la responsabilidad de priorizar el bienestar de sus empleados, creando políticas de salud laboral efectivas y promoviendo un ambiente de trabajo

saludable. Este apoyo puede manifestarse a través de programas de capacitación sobre manejo del estrés y salud mental, así como políticas de trabajo flexible que permitan a los asistentes equilibrar su vida personal y profesional.

Los resultados también sugieren que la falta de equilibrio entre las horas de trabajo y el tiempo dedicado a la familia afecta significativamente la satisfacción laboral y la salud mental de los asistentes. Cuando los profesionales no logran gestionar adecuadamente su tiempo, se ven obligados a sacrificar momentos importantes con sus seres queridos, lo que genera un conflicto emocional que agrava el desgaste laboral y disminuye aún más su satisfacción en el trabajo.

- **Sugerencias para fortalecer el papel del trabajador social en organizaciones e instituciones.**

Nuestro trabajo como trabajadoras sociales en el ámbito educativo implica una constante adaptación y ajuste de planes y programas según la evolución y necesidades de los asistentes de la educación. En este sentido, la profesión está profundamente comprometida con la promoción de acciones que favorezcan el bienestar integral de las personas, con especial énfasis en la salud mental.

En el contexto de esta investigación, hemos observado una clara demanda por parte de los asistentes de la educación para ampliar y mejorar los programas de salud mental que ofrece actualmente la institución. Aunque el enfoque actual se centra principalmente en brindar apoyo y contención frente a problemas de salud psicológica, este ámbito es aún incipiente y requiere ser fortalecido. Es fundamental que los programas sean accesibles para todos los asistentes de la educación y se adapten a las necesidades específicas de cada persona, ya sea a través de tratamientos farmacológicos o terapéuticos. Esta línea de intervención en salud no solo es crucial para la prevención y tratamiento del estrés laboral, sino

que también está directamente vinculada a mantener altos niveles de motivación y satisfacción entre los asistentes de la educación en su labor cotidiana.

Aunque el área de bienestar de la institución ya cuenta con planes y programas que buscan atender diversas necesidades de los trabajadores, es necesario seguir fomentando y ampliando la oferta de actividades recreativas y de esparcimiento. Estas actividades permiten a los asistentes desconectar de sus responsabilidades laborales, lo que es fundamental para mitigar los efectos del estrés y mejorar su salud mental. Proveer espacios donde puedan relajarse y disfrutar de su tiempo libre contribuiría significativamente a su bienestar integral, ayudando a reducir el agotamiento y el riesgo de burnout.

Además, es importante que los programas existentes en el área de bienestar se promuevan de manera más eficiente y accesible para todos los asistentes de la educación. La información sobre los beneficios y servicios que pueden utilizar debe ser difundida de forma masiva y clara en todos los niveles de la institución. De esta manera, los asistentes de la educación podrán conocer y acceder oportunamente a los recursos disponibles para mejorar su calidad de vida, tanto en el ámbito laboral como personal.

En conclusión, esta investigación subraya la necesidad urgente de que la Escuela 270 El Carmen y los líderes laborales prioricen la salud y el bienestar de sus empleados. Es fundamental que adopten estrategias efectivas para prevenir y gestionar el Burnout, implementando políticas de salud laboral, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y brindando apoyo a los empleados en la gestión del estrés y la carga laboral. Se espera que los hallazgos de esta investigación sirvan como base para futuras intervenciones y acciones que contribuyan al bienestar integral de los profesionales de la educación y que fomenten un entorno de trabajo más equilibrado y satisfactorio.

BIBLIOGRAFÍA (formato APA)

- Organización Mundial de la Salud. (s.f.) Página sobre salud mental. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Apoyo Social y Salud Mental en el Trabajo: Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Defensoría de la Niñez (05 octubre, 2022) <https://www.defensorianinez.cl/home-adulto/estudios-y-estadisticas/>
- Diario Universidad de Chile. (2022,5 de octubre). Ansiedad, depresión y auto lesiones: Defensoría de la Niñez publica estudio sobre salud mental en niños, niñas y adolescentes. Recuperado de <https://radio.uchile.cl/2022/10/05/ansiedad-depresion-y-auto-lesiones-defensoria-de-la-ninez-publica-estudio-sobre-salud-mental-en-ninos-ninas-y-adolescentes>
- Escuela El Carmen. (2021). *Plan de funcionamiento año 2021*. Recuperado de <https://escuelaelcarmen.cl/wp-content/uploads/2021/04/Plan-de-funcionamiento-a%C3%B1o-2021.pdf>
- Ministerio de Educación de Chile. (2023). *Ministerio de Educación: 180 años de historia, 180 años de servicio*. Recuperado de <https://www.revistadeeducacion.cl/ministerio-de-educacion-180-anos-de-historia-180-anos-de-servicio/>
- Ministerio de Educación de Chile. (2020). *Profesionales asistentes de la educación*. Recuperado de <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2020/01/Profesional-es-asistentes-de-la-educacion-002.pdf>
- Biblioteca del congreso Nacional de Chile. (2021). *Ley N.º 21.331: Del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en atención de salud mental*. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1159383&idParte=10225542&idVersion=2021-05-11>

- Asociación Chilena de Seguridad. (2022). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/2022-11-10_protocolo-psicosocial.pdf?sfvrsn=f1412e26
- Municipalidad de Conchalí. (s.f). *Nuestra Historia*. Conchalí. [https://conchali.cl/nuestra-historia-2/#:~:text=La%20comuna%20de%20Conchal%C3%AD%20fue,urbanos%20\(1.080%20has.](https://conchali.cl/nuestra-historia-2/#:~:text=La%20comuna%20de%20Conchal%C3%AD%20fue,urbanos%20(1.080%20has.)
- Ministerio de Educación de Chile. (2020). *Profesionales asistentes de la educación*. <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2020/01/Profesionales-asistentes-de-la-educacion-002.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2021). *Programas nacionales de salud mental*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/35814/1/BCN_programas_nacionales_salud_mental_FINAL.pdf
- González, A., & Pérez, B. (2020). La importancia de la salud mental en el ámbito educativo. *Terpsícola*, 38(1), 103-112 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v38n1/0718-4808-terpsicol-38-01-0103.pdf>
- Microdatos. (s.f). Microdatos: Datos abiertos de Chile. <https://www.microdatos.cl/>
- Agencia de Calidad de la Educación. (2022). Informe sobre el estado de la educación. <https://www.agenciaeducacion.cl/?s=Informe+sobre+el+Estado+de+la+Educaci%C3%B3n>
- Pérez, M.A., & González, R. (2019). *Las intervenciones psicosociales en establecimientos*. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133241/Las-intervenciones-psicosociales-en-establecimientos.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo N°1: Pauta de los instrumentos aplicados.

FORMATO:

ENCUESTA DE ASISTENTES A LA EDUCACIÓN.

Es un proceso de uso académico, participativo, transparente y con respeto por los derechos de quienes responden, confidencialidad de los datos y garantía de anonimato.

1. ¿Su carga de trabajo se distribuye de manera equitativa?

Siempre

La mayoría de las veces

Solo unas pocas veces
 Nunca

2. ¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

3. ¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

4. Su trabajo, ¿le coloca en situaciones emocionalmente complejas?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

5. ¿Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de personas ?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

6. Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

7. ¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

8. En su trabajo, ¿puede utilizar sus habilidades o experiencia?

Siempre
 La mayoría de las veces

Solo unas pocas veces
 Nunca

9. Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

10. ¿Siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA teniendo un efecto negativo en su vida privada?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

11. ¿Siente que su trabajo le consume demasiado TIEMPO teniendo un efecto negativo en su vida privada?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

12. Las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?

Siempre
 La mayoría de las veces
 Solo unas pocas veces
 Nunca

Anexo N°2: Consentimiento Informado.

FORMATO:

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Título de la investigación: Salud mental en los / las trabajadoras de Mejor Niñez.

El objetivo de esta investigación: Colaborar con tesina de estudiantes de Universidad Miguel de Cervantes.

Su participación: Contestar un cuestionario online.

Universidad Miguel de Cervantes
Licenciatura Trabajo Social

Sin riesgos: No existe ningún riesgo anticipado asociado a participar en este estudio, más allá de aquellos relacionados con ver una pantalla de computador durante 10 minutos y contestar un cuestionario sobre la información que verá en pantalla.

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la temática planteada.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso mediante clave el investigador y los ayudantes de investigación, quienes también han firmado una garantía de confidencialidad. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactarse al correo equipo.licenciatura2025@gmail.com, de La Universidad Miguel de Cervantes.

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)
NO ACEPTO (usuario es redirigido a la página de inicio de Google)