



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS

ESCUELA DE ENFERMERÍA

**RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS
LABORAL EN MADRES ACÁDEMICAS DE LA UNIVERSIDAD
DEL BÍO-BÍO, SEDE CHILLÁN - CONCEPCIÓN 2018**

AUTORES: RIQUELME LAGOS, ALEJANDRA VALENTINA

SOTO RETAMAL, MARCELA IGNACIA

TORRES JAQUE, MARLENE EDUVIGIS

PROFESOR GUÍA TESIS: Dra. Luengo Martínez, Carolina

TESIS PARA OPTAR A GRADO DE

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

CHILLÁN 2018

AGRADECIMIENTOS

Nuestros agradecimientos, a todas las docentes de la universidad del Bío-Bío sede Chillán y Concepción por su participación desinteresada, sin las cuales, este estudio no habría podido realizarse, por su amabilidad, disposición y comprensión.

A la profesora Dra. Carolina Luengo Martínez por todos sus conocimientos proporcionados, por su buena disposición, amabilidad con el cual nos recibía cada vez que necesitábamos de su ayuda, por su entusiasmo y alegría cada vez que nos resultaban las cosas bien.

Al profesor Msc. Miguel Ángel López por su infinita paciencia y por la ayuda durante el proceso de asesoramiento estadístico.

A nuestras familias por el apoyo incondicional, ánimo constante, paciencia y cariño que nos brindaron día a día para poder alcanzar nuestros objetivos, sin ellos esto no hubiese sido posible.

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del Bío-Bío, sede Chillán – Concepción.

MÉTODO: Estudio correlacional, de corte transversal. La muestra fue de 61 participantes perteneciente a la universidad del Bío- Bío, sede Chillán y Concepción. Se excluyeron a docentes con licencia médica, permiso maternal, o permiso legal durante la aplicación de los cuestionarios. Para el análisis estadístico se utilizaron pruebas paramétricas y no paramétricas.

RESULTADOS: El 37,7% indicó una edad entre 45-54 años, con una media de $49,87 \pm 9,47$; el 49,2% manifestó tener 2 hijos; el 60,7% manifestó estar casada. El 49,2% contaba con un contrato de planta; el 31,1% tenía una antigüedad laboral entre 20-29 años; el 90,2% tenía jornada laboral completa. El 34,4% manifestó tener óptimas condiciones de trabajo, el 85,2% presentó nivel de estrés bajo. Al evaluar las relaciones entre las dimensiones de condiciones de trabajo y nivel de estrés, se aprecian correlaciones inferiores a 0,44 destacándose “entorno social” con “falta de cohesión” ($-0,426$, $p < 0,001$) y “respaldo de grupo” ($-0,433$, $p < 0,001$). Entre condiciones de trabajo y estrés laboral se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $0,621$ ($p < 0,001$).

CONCLUSIONES: Existe una relación directa estadísticamente significativa entre condiciones de trabajo y estrés laboral es decir, a mejores condiciones de trabajo menor es el nivel de estrés laboral presentado en la población docente.

PALABRAS CLAVES: Condiciones de trabajo; Estrés laboral; Docentes universitarias

Índice

I. INTRODUCCIÓN.	1
1.1.- ANTECEDENTES INTRODUCTORIOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.2.- FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
1.4.- PROBLEMATIZACIÓN.....	5
1.5.- MARCO CONCEPTUAL	5
1.5.1 Estrés.....	5
1.5.2 Eustrés (Estrés Positivo)	6
1.5.3 Distrés (Estrés Negativo)	7
1.5.4 Niveles de estrés	7
1.5.5 Consecuencias del estrés	8
1.5.6 Estrés laboral	9
1.5.7 Salud y seguridad laboral	10
1.5.8 Condiciones de trabajo	10
1.6.- MARCO EMPÍRICO	12
1.7.- OBJETIVOS GENERALES Y OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	19
1.8.- HIPÓTESIS	20
II. MÉTODOS.	20
2.1.- TIPO DE DISEÑO.....	20
2.2.- POBLACION DE ESTUDIO	20
2.3.- MUESTRA.....	20
2.4.- UNIDAD DE ANALISIS.....	21
2.5.- CRITERIOS DE ELIGIBILIDAD	21
2.6.- LISTADO DE VARIABLES	21

2.7.- DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	22
2.8.- PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS (MÉTODO EMPLEADO).....	23
2.9.- ASPECTOS ÉTICOS:	24
2.10.- PROCESAMIENTO DE LOS DATOS	25
III. RESULTADOS.	25
3.1- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	25
3.2.- COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	36
IV. DISCUSIÓN	37
4.1.- DISCUSIÓN	37
4.2.- LIMITACIONES	45
4.3.- SUGERENCIAS.....	45
4.4.- CONCLUSIONES	46
V. BIBLIOGRAFÍA.	48
VI. ANEXOS.	57
Anexo N° 1: MATRIZ DE VARIABLES.....	57
Anexo N° 2: CARTA AUTORIZACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y BIOSEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO.	60
Anexo N° 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO	61
Anexo N° 4: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO	64
Anexo N° 5: CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS.....	66
Anexo N° 6: CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES.....	68

I. INTRODUCCIÓN.

1.1.- ANTECEDENTES INTRODUCTORIOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

“El trabajo es una actividad realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien, que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social” (1). “Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo” (1).

Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. "El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa, asalariado o por cuenta propia, es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad y les permite hacer una contribución productiva" (2).

Según Dejourné C (3), define trabajo como la actividad eficaz y útil que un hombre o mujer realiza sobre el mundo, de manera coordinada, tradicional y juzgada por el resto de los integrantes de la organización. También se entiende por “organización” a un sistema bidimensional, que se compone por un sub-sistema técnico, relacionado con las tareas, tecnologías, productos, bienes, que se generan o utilizan (3). Además se entiende por un sub-sistema psicosocial, relacionado al comportamiento individual y grupal de los trabajadores pertenecientes a ella (3).

“Según la Encuesta de Población Activa (EPA) (4) en Chile, hasta Junio del 2017 la población empleada era de 8.212.000 personas y según Organización Internacional del Trabajo (OIT) (5) para el año 2016, el 41% de la población activa eran mujeres”. A nivel mundial existe una preocupación de cómo mejorar la productividad a través de mejores ambientes de trabajo, que los profesionales se desenvuelvan en sistemas colaborativos, de confianza y tranquilidad, pues, se ha comprobado una correlación positiva entre bienestar en el lugar de trabajo y productividad.

Las condiciones de trabajo son aquellos “factores psicosociales en el trabajo que están directamente relacionados con aspectos del puesto y entorno de trabajo, incluyen el clima de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas”(6). Estos ambientes de trabajo pueden presentar factores de riesgo para la salud de los trabajadores, cuando estos no son diseñados, ni adecuados, además cuando los factores o elementos del trabajo no son controlados adecuadamente, pueden transformarse en riesgos laborales. Así “el ambiente laboral de la empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad del trabajador y por extensión en el éxito de empresa” (7). Convirtiéndose actualmente en un elemento de gran importancia, con enfoque en mantener un ambiente laboral saludable para los trabajadores, con la finalidad de lograr los objetivos económicos que deseen alcanzar, ya que, así aumentan y la empresa ganara más dinero.

Una de las situaciones que ocupa gran parte de nuestro tiempo corresponde a la actividad laboral y debido a los numerosos cambios que se han producido en la actual organización el trabajo, se han generado nuevos problemas de salud y seguridad. Uno de estos es el estrés laboral, que representa una preocupación cada vez mayor en el ámbito del trabajo.

Según Selye H (8), el estrés es una reacción fisiológica ante exigencias sobre el organismo que son consideradas amenazantes y desbordantes. El estrés laboral, se caracteriza por las consecuencias negativas que causa en el desempeño y la salud física y mental (psicológica) de los trabajadores, se relaciona como un problema de la persona en su ajuste al medio laboral, pero además influyen las características personales, el tipo de trabajo, las fuerzas estructurales que configuran la profesión, la organización social de las instituciones laborales y el desarrollo económico (9). A nivel mundial el estrés laboral es el segundo problema de salud más frecuente relacionado con el trabajo, después de los trastornos musculoesqueléticos. Además se le puede atribuir el 50 y el 60% de todos los días de trabajo perdidos (10).

Por lo anterior expuesto, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán–Concepción, 2018.

1.2.- FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Según la primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010) (6), nuestro país ha experimentado durante las últimas décadas profundos cambios en los diferentes procesos productivos, lo que ha favorecido el incremento del sector exportador. Entonces esto ha llevado importantes transformaciones del trabajo y sus riesgos, entre los que se encuentran la temporalidad del empleo, la parcelación de los procesos productivos, las formas de organización del trabajo y la incorporación de nuevas tecnologías.

Según las cartillas específicas de Estrés Laboral del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social de Chile (11), el estrés de origen laboral se define como las interacciones entre el trabajo y la exposición a los riesgos en su entorno laboral, se experimenta estrés cuando las exigencias del entorno del trabajo exceden las capacidades de los trabajadores para hacerles frente o controlarlos. Según resultados el estudio “Chile Saludable”, realizado por Fundación Chile (12), el porcentaje de chilenos estresados aumentó de un 22% a un 42% en cuatro años (entre el 2012, cuando comenzó la medición, hasta el 2016) esto conlleva un costo personal, psicosocial y económico muy importante. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (13) “el estrés laboral constituye un serio problema a nivel social y económico, ya que perjudica la salud del trabajador y disminuye la productividad de las empresas, haciéndolas menos competitivas. Esto se traduce en un impacto económico, que se estima puede causar pérdidas de entre el 0,5% y el 3,5% del PIB de los países”. Según Facci R (14), especialista en estrés laboral, por estrés laboral se pierden alrededor de US\$2,800 al año por persona

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (15), en su artículo de 2010, afirma que, cuando los empleados están enfermos, independientemente de la causa, la productividad en el

trabajo descenderá. Si el empleado está tan enfermo que no puede asistir a trabajar, se generan costos relacionados con el ausentismo, pese al reclutar y emplear a un trabajador de reemplazo y capacitarlo, la empresa enfrenta de igual forma, la reducción en la cantidad y calidad del trabajo por ese reemplazo. De acuerdo con una encuesta realizada por empresa de empleos internacional en 2015 (16), 58 % de los trabajadores faltaron al trabajo por cuestiones de salud y 17 % por agotamiento excesivo, lo que les genera una carga extra de trabajo en el 70 % de los casos.

Durante las últimas 2 décadas se ha podido ver que las mujeres se han ido incorporando de manera progresiva al mundo laboral, lo que ha repercutido positivamente tanto en ellas como en sus familias, tanto en temas relacionados con lo económico como en lo personal, al respecto la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) en el año 2016 (17), donde muestra que del total de mujeres que son 9.049.741 millones, hay 3.250.536 mujeres laboralmente activas, donde el 78,3 % se desempeña en el sector educación.

En Chile existe poca información acerca de las condiciones de trabajo y estrés laboral en los docentes en general, menos aún si pensamos en distinción de sexo y especialmente en madres académicas, dado que “la enseñanza ha sido considerada como una ocupación particularmente estresante” (9) y a la alta prevalencia de mujeres en el área educacional en el país. Sin embargo, los resultados encontrados son acerca del Síndrome de Burnout estudiados en docentes, término que no se relaciona con nuestra investigación, ya que, este síndrome hace referencia al estrés crónico.

Es por esto que el tema de investigación genera importancia para la enfermería, ya que, está íntimamente relacionado con el área de la docencia, que actualmente se ejerce y que forma parte de nuestro rol profesional. Además es de relevancia que los niveles de estrés estén controlados, para así no sufrir ausentismo laboral, disminución de la productividad, y mantener climas laborales apropiados para los docentes.

1.3.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas en la universidad del Bío-Bío, sede Chillán-Concepción?

1.4.- PROBLEMATIZACIÓN

1. ¿Cuáles son las características de las variables sociodemográficas (edad, número de hijos, estado civil) de las participantes del estudio?
2. ¿Cuáles son las características laborales (tipo de contrato, antigüedad, horas de trabajo semanales, tipo de jornada laboral) de las participantes del estudio?
3. ¿Cuáles son los niveles de condiciones de trabajo y niveles de estrés laboral en general, de las participantes del estudio?
4. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo en relación a sus dimensiones, de las participantes del estudio?
5. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en relación a sus dimensiones, de las participantes del estudio?
6. ¿Cuál es la asociación del nivel de estrés a las características sociodemográficas y laborales de las participantes del estudio?
7. ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral de las participantes del estudio?
8. ¿Cuál es la relación entre dimensiones de condiciones de trabajo y dimensiones de estrés laboral de las participantes del estudio?

1.5.- MARCO CONCEPTUAL

1.5.1 Estrés

El estrés es un tema ampliamente discutido actualmente, se describe a menudo como uno de los grandes problemas de nuestro tiempo. Las primeras aproximaciones al término se realizaron en 1867 por Bernard C (18), quien mencionaba que los cambios externos en el ambiente, podrían perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno,

aunque se modifiquen las condiciones del medio externo. Fue entonces que se valoró la importancia de mantener un equilibrio interno para la vida. En 1922, Bradford W (19), quien propuso el nombre de homeostasis, término que hace referencia a los mecanismos fisiológicos que intervienen en el mantenimiento de un equilibrio físico-químico esencial, en donde el sistema simpático-adrenal desempeña un papel primordial en la mantención de dicho estado relativamente estable, ante la exposición a cambios externos e internos. Ya en 1939 se adoptó el término de estrés, refiriéndose Bradford W (19) a los "niveles críticos de estrés" y definiendo a éstos, como aquellos responsables de provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos. Más tarde sería Selye H, quien definió Estrés, como " la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga" (20). Dicha respuesta puede ser de tipo psicológica (mental) o fisiológica (física/orgánica) y su aparición implicaría la interacción del organismo con el medio ambiente, entendiéndose como una respuesta natural del organismo para ayudarnos a enfrentar situaciones nuevas que debamos afrontar, en sí el estrés no es el estímulo sino la reacción a éste.

Sin embargo el estrés no siempre es negativo para el cuerpo, de hecho, la falta de estrés puede resultar en un estado de depresión. Debido a dichos efectos, Selye H (20) hacía referencia a dos tipos o formas de estrés. Uno de estos es positivo (Eustrés) y el otro es negativo (distrés).

1.5.2 Eustrés (Estrés Positivo)

Si las respuestas son adecuadas al estímulo, es decir, si están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto, se habla de eustrés o buen estrés, " indispensable para el desarrollo, el funcionamiento del organismo y la adaptación al medio" (18). La persona con estrés positivo se caracteriza por mantener su mente abierta, creativa, preparando al cuerpo y mente para una función óptima.

El eustrés es un estado importante para la salud del ser humano, el cual resulta en una diversidad de beneficios/efectos positivos, entre los cuales destaca que "potencia el

mejoramiento del nivel de conocimiento, las ejecuciones cognitivas y provee la motivación"(20).

1.5.3 Distrés (Estrés Negativo)

Este tipo de estrés desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico, producido "si las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, aun siendo agradables, y termina superando la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo" (18). Generando una sobrecarga no asimilable de trabajo lo que llevaría a consecuencias como, "reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado"(20).

1.5.4 Niveles de estrés

El estrés, desde su inicio hasta que alcanza su nivel más alto, va atravesando por distintas etapas, en las cuales se puede detener el trastorno que lo provoca o bien continuar y llegar a peores situaciones. Según Melgosa (21), explica que la persona pasa por tres etapas de estrés.

- Fase de alarma
- Fase de resistencia
- Fase de agotamiento

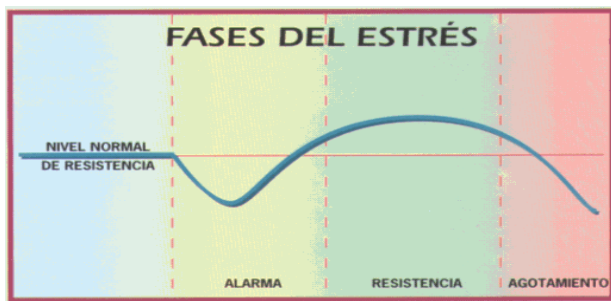


Figura 1: Mecanismo del estrés, Melgosa (2004)

Melgosa (22) refería respecto a las 3 fases lo siguiente: **fase de alarma** es el aviso del organismo en presencia de un agente estresante. Las reacciones fisiológicas son las primeras que aparecen y advierten al individuo que esté alerta ante dicha situación, por ejemplo exceso de trabajo o estudio, si la persona puede hacerle frente a esto, la verdadera señal de estrés no llega a manifestarse. Solo cuando la barrera de estrés supera a la persona y esta toma conciencia de que no es capaz de superar la situación, es cuando aparece la verdadera fase de alarma.

Cuando el estrés se prolonga más allá de la fase de alarma, se entra a una segunda **fase de resistencia**. El individuo intenta superar la situación pero se da cuenta que es imposible y que su capacidad esta fuera de los límites, provocándole frustración y sufrimiento. La persona toma conciencia que está perdiendo energías y su rendimiento es menor, por lo que trata de salir adelante, pero no haya la forma, transformándose en un círculo vicioso.

Finalmente, aparece la **fase de agotamiento** que es la fase terminal del estrés. En la cual aparecen tres síntomas característicos: la fatiga, la ansiedad y la depresión, estos pueden manifestarse de forma individual o simultánea en el tiempo.

1.5.5 Consecuencias del estrés

Una respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa. Pero el organismo no siempre responde perfectamente o de forma adecuada; cuando esto sucede “provoca efectos negativos en la persona o bien problemas de adaptación” (23).

Las alteraciones psicofisiológicas del organismo, provocadas por el estrés se asocian principalmente al “desgaste excesivo de uno o varios órganos que son activados de forma muy intensa y duradera, no pudiéndose recuperar de este desgaste afectando la salud del individuo, dichas alteraciones pudiesen aparecer de forma pronta o tardía” (23).

Según Rodríguez M (23) Técnica del Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral, USO. Entre las alteraciones más comunes que presenta el individuo causadas por el estrés encontramos las siguientes:

- Alteraciones físicas: taquicardias, aumento de la tensión arterial, aumento del colesterol, bajo nivel de concentración, temblores, exceso o falta de apetito; además de trastornos asociados respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, endocrinos, dermatológicos, psicopatológicos, diabetes.
- Alteraciones en el bienestar y salud mental: pérdida de autoestima, mal humor, baja motivación, depresión, consumo de drogas, suicidio.

La activación de estas alteraciones en forma persistente podría afectar al sujeto incapacitándolo crónicamente, por lo que es de vital importancia prevenirlas y que sean atendidas de forma oportuna.

1.5.6 Estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno bastante generalizado en la sociedad actual, se ha convertido en una seria preocupación para las organizaciones debido a las consecuencias negativas que causa en el desempeño y la salud física y mental (psicológica) de los trabajadores.

“El estrés producido por el trabajo puede ser definido como un daño físico y una respuesta emotiva que se presenta cuando las características del empleo no corresponden a la capacidad, recursos y necesidades del personal trabajador, favoreciendo en el decremento de la salud, ejerciendo un efecto desencadenante de síntomas de enfermedad y desgaste” (24).

Según la psicóloga Carrasco C (12), entre los principales síntomas relacionados al estrés laboral encontramos:

Síntomas físicos: problemas cardiovasculares, alergias, problemas a la piel, migrañas, dificultades respiratorias, problemas de sueño, problemas gastrointestinales.

Síntomas psicológicos: ansiedad, aburrimiento, frustración, irritabilidad, aislamiento, dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, pérdida de memoria.

Síntomas conductuales: agresividad, abuso de alcohol o drogas, trastornos alimenticios, conflictos, ausentismo, disminución de la producción, mayor predisposición a tener accidentes.

1.5.7 Salud y seguridad laboral

“La salud y la seguridad laboral buscan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, de toda la persona desde una visión integral” (25). Es por esto que la seguridad laboral se preocupa de “la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud” (26), entendiéndose por salud “el completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades” (27).

1.5.8 Condiciones de trabajo

Las condiciones de vida son aspectos que influyen en la vida cotidiana de la ciudadanía. Entre ellos, destaca las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la integración en el mundo laboral.

Según Blanch J. (28), define condiciones de trabajo como el conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales. La configuración de este escenario incide no solo sobre la calidad del mismo trabajo, sino también sobre el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, influyendo en la aparición de patologías profesionales, en la eficacia y la eficiencia de las organizaciones. Además podría causar muchas disfunciones organizacionales tales como, conflictividad ausentismo, presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales.

Las condiciones de trabajo, se clasifican en torno a unas dimensiones básicas, Blanch J. (28) destaca las relativas a los ambientes físico, social, a la organización, características de las tareas (demandas cuantitativas, cualitativas, cognitivas, emocionales, exigencias de rol, de

responsabilidad, cargas y tiempos de trabajo, etc.) Incluyendo además la salud, la seguridad, el bienestar laboral, a las características contractuales del empleo, al clima social, a la conciliación trabajo-vida y al control que la persona puede ejercer sobre el proceso de su trabajo.

La prevención de riesgos psicosociales no resulta una tarea sencilla, como lo que respecta a los riesgos físicos o mecánicos, ya que, las formas de daño psicosocial suelen ir asociadas a estados mentales y manifestarse a través de procesos (síntomas) psicológicos, tales como el estrés, que no deriva de accidentes involuntarios, sino más bien de formas deliberadas de organización y gestión del trabajo o de interacciones sociales en el ámbito laboral.

Para evitar el riesgo psicosocial y disminuir la probabilidad de producción de daño psicosocial a consecuencia de las condiciones de trabajo, se puede optar por la implementación de proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). La CVT hace referencia de manera general a "la satisfacción que tienen los trabajadores en relación a la vida laboral"(29) se ha definido por diversos autores French (30) "la Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal". Gibson (31) agrega que "la Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional". Por lo tanto, desde estos enfoques, se puede señalar que la calidad de vida en el trabajo, busca el desarrollo personal del trabajador, como medio para elevar la eficiencia empresarial.

Para establecer un proyecto de calidad de vida organizacional se deben tomar en cuenta no sólo los elementos objetivos en el entorno de trabajo, tales como ambiente físico, condiciones de seguridad, bienestar en el trabajo y satisfacción salarial sino que también se deben considerar aspectos subjetivos como el adecuado balance entre el trabajo y la vida

personal, las oportunidades de desarrollo, crecimiento, las relaciones entre pares y con los líderes.

Los beneficios pueden percibirse tanto a nivel de la organización como para el trabajador, y se refleja en:

- Evolución y desarrollo del trabajador.
- Elevada motivación.
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Menor rotación en el empleo.
- Menores tasas de ausentismo.
- Menos quejas.
- Tiempo de ocio reducido.
- Mayor satisfacción en el empleo.
- Mayor eficiencia en la organización.
- Menos accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, etcétera (31).

1.6.- MARCO EMPÍRICO

Diversos han sido los estudios en relación a las condiciones de trabajo y estrés laboral. Tal lo muestra el autor Blanch J. (32), en el *“Estudio sobre calidad de vida laboral en universidades y hospitales mercantilizados”*. Realizado entre los años 2010-2012 por en la Universidad Autónoma de Barcelona, destacando la participación de docentes y la inclusión de Chile en el estudio. El objetivo del estudio fue analizar y describir el impacto de esta metamorfosis en la subjetividad laboral del personal empleado en tales servicios, en el estudio se incluyeron diversas variables tales como edad, sexo, profesión, país, situación contractual y antigüedad en el empleo.

Principales resultados, el conjunto de la información obtenida permitió constatar un denominador común a todas las categorías demográficas: La valoración de las propias

condiciones de trabajo, técnicas y sociales del trabajo, así como del grado de bienestar laboral, con medias oscilando entre 6,5 y 7,5 en rangos de 0 a 10, donde se obtuvo que hubo una moderada satisfacción en los 2 tercios, por el contrario el otro tercio corresponde al lado oscuro de la insatisfacción, cuyo indicador es la distancia de entre 2,5 y 3,5 puntos con respecto al ideal aspirado del 10/10.

A ese respecto la mayoría de las personas encuestadas, de las entrevistadas y especialmente de las participantes en grupos focales converge en señalar tres factores principales de discrepancia entre su ideal aspirado y su realidad vivida, en primer lugar la **sobre carga de trabajo** donde dos tercios de participantes de todas las profesiones declararon que les “falta tiempo para realizar (“bien”, “todo”) su trabajo, afirman vivir esta realidad con sentimientos de frustración, malestar, impotencia, ansiedad, preocupación, cansancio, agotamiento”. En Segundo lugar, **la tensión o conflicto entre la ética profesional**, que exige hacer las cosas de un modo determinado y durante un cierto tiempo y los imperativos funcionales de eficiencia impuestos por la (gerencia de la) organización: La respuesta a la pregunta sobre la medida en que las actuales condiciones de trabajo permiten el desarrollo pleno de los componentes éticos de la profesión dio lugar a dos categorías de respuesta: la del 60% de participantes que declaró vivir la situación “bien”, “normal”, “sin problemas”, y la de quienes reconocieron dificultades al respecto: “El poco tiempo de atención al paciente no permite darle un trato digno”, “El objetivo es la producción en serie de consultas, olvidando que trabajamos con personas”, “Tengo la sensación de no estar atendiendo como debería a mis estudiantes”.

Tercero, **el carácter impredecible e imprevisible a corto o medio plazo del propio trabajo flexibilizado o de la continuidad en el puesto o en la propia carrera**. Un considerable sector contractualmente precarizado (especialmente de la enfermería y de la academia) reconoció este déficit objetivo de control sobre su trabajo y sobre su propia vida, como factor importante de estrés, malestar laboral y existencial, derivado del “no poder...”, “no

saber...”, “no conseguir...” organizarse una agenda personal, familiar, laboral y profesional significativa.

Así mismo, numerosos representantes de la totalidad de profesiones, países, géneros y generaciones, naturalizaron factores organizacionales de riesgo para la salud ocupacional y el bienestar laboral: la sobrecarga de trabajo “es propia de mi oficio”; los individualizaron “me siento incapaz de gestionar bien mi tiempo de trabajo” y los invisibilizaron “tomo todo tipo de pastillas, porque a menudo me dan dolores de cabeza o intestinales, porque ya no tengo edad para trabajar tanto”.

Según Palacios M y Montes de Oca V (24), en el estudio “*Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios*”. Realizado en la Universidad Nacional Autónoma de México, publicado el año 2017. El objetivo de identificar condiciones de trabajo en académicos universitarios y su relación con la prevalencia de estrés. Incluyeron variables tales como: condiciones de trabajo y estrés.

Resultados principales: Las características sociodemográficas de la muestra fueron las siguientes: 56,4% de la población fueron mujeres. La mediana de edad estuvo en 53 años, solo el 25% tenía más de 60 años. De estos el 73% estaban casados y el 45% practicaba alguna religión.

Respecto a las condiciones de trabajo, el 34% fueron técnicos académicos, 33% profesores de carrera, 32% investigadores, 76% tenían contratación definitiva, la mediana de antigüedad fue de 23 años y el 25% tenía 31 o más años trabajando en la universidad. El 71% trabajaba con turno de trabajo mixto; el 76% contaba con el estímulo del Programa de Primas al Desempeño del Rendimiento Académico (PRIDE) y el 34% pertenecía al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). El 71% refirió que consideraba su salario entre satisfactorio y muy satisfactorio y el 23% lo consideró poco o no satisfactorio, el 38% consideró que su salario no era proporcional al esfuerzo que realizaba.

Con respecto al control, demanda y apoyo en los académicos, mostró que el 62% consideraba tener alto control en su trabajo, de manera similar el 65% reportó las altas exigencias o demandas y 55% afirmó contar con el apoyo de jefes y compañeros.

En relación al nivel de estrés laboral se presentan los resultados de 227 académicos, que representan el 91,5% del total de la muestra, quienes contestaron todas las preguntas sobre niveles de estrés. El 19% del total de académico tuvo un alto estrés en el trabajo, producto de la combinación bajo control y alta demanda; 17% tuvo baja tensión. No se encontró asociación significativa entre los niveles de demanda, control, ni estrés, de acuerdo al sexo, edad, estado civil ni religión de los académicos. No obstante, en el grupo de 40 a 49 años, los viudos y solteros y los que si practican alguna religión, tuvieron estrés por arriba del promedio.

Con respecto a las condiciones de trabajo, nivel de control, exigencia y estrés en los académicos; no se encontró asociación entre los niveles de control y demanda, con la antigüedad, tipo de dependencia, tipo de contrato, pertenencia al PRIDE, ni tipo de actividad física realizada durante las labores desempeñadas por los académicos. No obstante, si hubo diferencia estadísticamente significativa en el nivel de control que tienen los académicos de acuerdo con su categoría laboral. Se observó que quienes tienen menor nivel de control en el trabajo, son los técnicos académicos, mientras que el 78,5% de los investigadores tienen alto nivel de control. Los técnicos académicos también tuvieron menor porcentaje de demanda en el trabajo 48,6%, mientras que los investigadores y profesores de carrera tuvieron casi los mismos porcentajes de alta exigencia laboral, 72,6% y 71,4% ($p=0,003$). También se encontraron diferencias estadísticamente significativas, de acuerdo al turno de trabajo; el nivel de exigencias fue mucho más alto en quienes trabajaban en turno mixto. De manera semejante, hubo diferencias importantes entre quienes estaban y no estaban en el SNI. Los primeros tuvieron un alto nivel de control, $p=0,005$, pero también un muy alto nivel de exigencias ($p=0,008$).

Con respecto al nivel de estrés, se encontró que los profesores de carrera tuvieron la mayor prevalencia de alta tensión (24,4%), esta fue casi seis puntos arriba de la media. Los investigadores fueron quienes tuvieron la menor prevalencia con 8,9%. Los profesores tuvieron 3 veces el riesgo de presentar alta tensión, en comparación con los investigadores ($p=0,001$) y 1,48 veces en comparación con los técnicos académicos, mientras que, en estos últimos, el riesgo fue de 2 veces en comparación con los investigadores. Los turnos de trabajo en los que hubo más altos porcentajes de alta tensión fueron el matutino y el mixto. Aunque no hubo diferencia estadísticamente significativa en los niveles de estrés de acuerdo al tipo de contratación, si se observó un mayor porcentaje de alta tensión en los definitivos que en los interinos.

En cuanto a los estímulos, los académicos que pertenecían al PRIDE, reportaron un control y demanda del trabajo semejantes al de todos los académicos. Respecto al SNI, los individuos que no pertenecían al sistema tuvieron un mayor porcentaje de alta tensión que los que sí estaban ($p=0,001$). Concluyendo por parte de las investigadoras que resulta necesario implementar medidas preventivas en las labores de los académicos para evitar que su calidad de vida y salud sufran un mayor deterioro.

Según López y Martínez, en el estudio *“Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud”* (33), realizado en el año 2012, con el objetivo de identificar las exigencias que demanda el trabajo a los académicos de tiempo completo en la Universidad Nacional Autónoma de México y que tienen la opción de participar en los programas de estímulos económicos, así como su asociación con los daños a la salud física y mental. Las variables incluidas fueron condiciones de trabajo, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud.

Principales resultados: De los 95 participantes hubo mayor presencia femenina (54%), una media de edad de 53.2 años y una destacada cantidad (83%) de docentes con maestría o doctorado. El 60% fueron profesores e investigadores asociados y titulares. Aunque la media de horas dedicadas a la docencia se instaló en las 16 horas por semana, 54% de los

estudiados, labora más de 40 horas semanales. El 63% ha trabajado para la UNAM por más de 24 años y el 40% ha permanecido en su puesto actual más de 20 años.

El 66% participa en los programas de estímulos, de los cuales 95% menciona que sus condiciones de vida han mejorado y el 75% menciona que puede disfrutar de estabilidad económica a raíz de su ingreso, sin embargo, más de la mitad reconoce que las gestiones administrativas le restan tiempo a la enseñanza (52%).

Mientras que consecuencias como el sacrificio del trabajo en equipo y el deterioro de la vida familiar y social, en su condición de situación negativa, ocupan un lugar importante dentro de estas consecuencias.

En relación con el contenido cualitativo del trabajo, 98% de los profesores manifestó que su labor les permite adquirir nuevos conocimientos; el 97% conservan interés sobre la labor misma y al 96% les permite desarrollar sus habilidades. Sin embargo, 4 de cada 10 preferirían que sus hijos se dedicaran a otra actividad y 37% manifestó falta de reconocimiento por parte de sus jefes.

De acuerdo a las exigencias laborales, el 77% debe cubrir un determinado número de cursos, talleres, clases, artículos y conferencias, 71% debe realizar trabajos pendientes en horas y días de descanso o vacaciones, 69% permanecen sentados la mayor parte del tiempo y el 54% labora más de 40 horas semanales.

En cuanto al perfil de daño, hubo casi tres trastornos por cada docente, encabezados por un 38% con distrés, seguido por un 35% con trastorno del sueño, 34% con ansiedad, y un 28% con disfonía y una cuarta parte manifestó trastorno músculo esquelético, fatiga y lumbalgia.

Permanecer sentados la mayor parte del tiempo, puede detonar el distrés, donde 51 docentes presentan distrés, 41 docentes ansiedad y 33 docentes fatiga. La manifestación de ciertos trastornos en relación a la presencia del distrés, señala que la cefalea duplicó su prevalencia y la ansiedad la cuadruplicó; la depresión presenta también cifras elevadas (RP

8.57), cuyo valor de ji cuadrada es muy significativo, así se muestra que 66 docentes con distrés presentan trastornos de ansiedad, 60 docentes presentan fatiga y 49 docentes presentan trastornos del sueño.

La participación en el PRIDE o pertenecer al SNI, no se asoció con ningún daño en la salud, sin embargo, al analizar el incremento de las gestiones administrativas, como consecuencia de pertenecer a dichos programas resulta significativa con la cefalea tensional ($p < 0,04$), en comparación con quienes no las llevan a cabo.

El promedio de edad (53 años) y de antigüedad como docentes (más de 24 años), describe dos fenómenos asociados: la estabilidad laboral y la incertidumbre que genera el hecho de que una vez que dejen de pertenecer a la planta laboral de la UNAM, los beneficios sean insuficientes, puesto que la participación en los programas, llega a constituir 65% del salario. Concluyendo que Las exigencias que se asumen para conseguir los estímulos se asociaron con los daños y lo mismo sucedió en quienes no participan, pero sí están asumiendo una gran carga de trabajo para alcanzarlos.

1.7.- OBJETIVOS GENERALES Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

OBJETIVO GENERAL:

- 1.** Determinar la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del Bío-Bío, sede Chillán – Concepción.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1.** Caracterizar las variables sociodemográficas (edad, número de hijos, estado civil), de las participantes del estudio.
- 2.** Describir características laborales (tipo de contrato, antigüedad laboral, horas de trabajo semanales, tipo de jornada laboral) de las participantes del estudio.
- 3.** Determinar los niveles de condiciones de trabajo y estrés laboral en general de las participantes del estudio.
- 4.** Determinar las condiciones de trabajo y sus dimensiones en relación a organización y método- regulación, organización y método- desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, organización y persona (ajuste organización- persona), organización y persona (adaptación persona- organización) de las participantes del estudio.
- 5.** Determinar los niveles de estrés en relación a sus dimensiones, clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.
- 6.** Asociar las dimensiones del nivel de estrés laboral a las características sociodemográficas y laborales de las participantes del estudio.
- 7.** Establecer la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral de las participantes del estudio.
- 8.** Establecer la relación entre dimensiones de condiciones de trabajo y dimensiones de estrés laboral de las participantes del estudio.

1.8.- HIPÓTESIS

1. Las madres académicas de la Universidad del Bio-Bio con tipo de jornada completa presentan un mayor nivel de estrés.
2. Las madres académicas de la Universidad del Bío-Bío que presentan menor nivel de estrés perciben mejores condiciones de trabajo.

II. MÉTODOS.

2.1.- TIPO DE DISEÑO

El diseño del estudio es de tipo correlacional, de corte transversal, de tipo cuantitativo.

2.2.- POBLACION DE ESTUDIO

La población de estudio se conformó por 61 madres académicas de la Universidad del Bío-Bío, 40 académicas de sede Chillán y 21 académicas de sede Concepción.

2.3.- MUESTRA

El tamaño muestral que se estimó fue de 85 madres académicas, que satisface un 95% (1,96) de confianza, con un poder mínimo de 80% (0,842) y con un coeficiente de correlación mínimo estimado de 0,3.

La fórmula que se utilizó para calcular el tamaño muestral es

$$n \geq \left(\frac{z_{1-\alpha/2} + z_{1-\beta}}{\left\{ \frac{1}{2} \cdot \left[\ln \left(\frac{(1+r)}{(1-r)} \right) \right] \right\}} \right)^2 + 3$$

Reemplazando en ella, y los resultados fueron:

$$n \geq \left(\frac{1,96 + 0,842}{\left\{ \frac{1}{2} \cdot \left[\ln \left(\frac{(1+0,3)}{(1-0,3)} \right) \right] \right\}} \right)^2 + 3$$

$$n \geq 85$$

Se utilizó la técnica de muestreo no aleatorio con método consecutivo, es decir por conveniencia. Aplicando los instrumentos a los integrantes de la institución presentes durante los días que los investigadores asistieron, hasta obtener una muestra óptima para poder relacionar las variables.

2.4.- UNIDAD DE ANALISIS

Madre académica de la Universidad del Bío- Bío, sede Chillán - Concepción.

2.5.- CRITERIOS DE ELIGIBILIDAD

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

1.- Académicas con una antigüedad laboral igual o mayor a 1 año, y que tuvieron contrato exclusivo de media jornada o jornada completa en la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán y Concepción.

2.- Académicas que aceptan participar en este estudio mediante consentimiento informado.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

1.- Académicas con licencia médica, permiso maternal, o permiso legal durante la aplicación de los cuestionarios.

2.6.- LISTADO DE VARIABLES

■ VARIABLES DEPENDIENTE:

1. Estrés laboral

■ VARIABLES INDEPENDIENTE

1. Condiciones de trabajo

■ CO- VARIABLES

1. Edad

2. Estado civil

3. Número de hijos

4. Horas de trabajo a la semana
5. Contrato laboral
6. Jornada laboral
7. Antigüedad laboral

Las variables del estudio se definen conceptual y operacionalmente en la matriz de variables (Anexo N° 1).

2.7.- DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO

La información fue recolectada mediante una batería de cuestionarios, los cuales fueron:

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO (28): “Está compuesto por 6 escalas, dichas escalas están agrupadas en díadas o pares, de acuerdo con el modelo teórico que orientó el diseño del cuestionario. Según este modelo, las condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, con el entorno y con la persona”. En el año 2005 fueron creadas por Blanch, las primeras 4 escalas del cuestionario, las cuales fueron aplicadas y validadas en un estudio sobre calidad de vida laboral en el subempleo, posterior a esto, se adicionaron al cuestionario las últimas 2 escalas para un estudio que se realizó en el 2009 sobre calidad de vida laboral en universidades y hospitales.

En la versión definitiva del cuestionario la valoración de la “condición de trabajo” específica significada por cada ítem puede abarcar el continuo bipolar que se extiende desde las puntuaciones “0” (valor “pésimo”) a “10” (valor “óptimo”) (Anexo N°4).

De acuerdo a la revisión de literatura la última vez utilizado el cuestionario de condiciones de trabajo fue el año 2014 por su autor Blanch J (32), en un estudio sobre *Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados*, la cual fue aplicada en Chile y otros países, durante los años 2010-2012.

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL de la OIT-OMS (34): Un cuestionario validado para medir el nivel de estrés laboral. Consta de veinticinco ítems, relacionados con los estresores laborales, con 7 alternativas como respuestas que van indicar con qué frecuencia la

condición descrita es una fuente de estrés, la puntuación va desde el "1" ("la condición **nunca** es fuente de estrés") al "7" ("la condición **siempre** es fuente de estrés"), los estresores laborales están agrupados en las siguientes áreas: Mejora de las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, estructura organizacional, clima organizacional. La clasificación de estrés según los puntajes obtenido son: bajo nivel de estrés (<90,2), nivel intermedio (90,3-117,2), estrés (117,3-153,2), alto nivel de estrés (>153,3) (Anexo N° 5).

En el año 2013 se realizó la *"Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima"* en un total de 203 participantes (35). Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Adaptado lingüísticamente en Chile por prueba piloto.

ANTECEDENTES SOCIODEMOGRÁFICOS: Con el propósito de caracterizar a las participantes de la investigación, se abarcaron aspectos tales como: edad, estado civil, número de hijos, tipo de contrato, jornada laboral, horas de trabajo a la semana y antigüedad laboral, a través de un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas con respuestas dicotómicas o politómicas. Elaborado por autores de estudio (Anexo N° 6).

2.8.- PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS (MÉTODO EMPLEADO)

Previo a la recolección de datos, los investigadores se entrenaron para poder aplicar los instrumentos de manera correcta y poder dar instrucciones claras a las participantes del estudio, con el fin de poder disminuir o evitar errores y de igual manera se realizó una prueba piloto a 10 administrativas de la institución para verificar que los cuestionarios se entendieran o si tenían alguna sugerencia en cuanto a estos, para lo cual sugirieron modificar algunas preguntas sociodemográficas de alternativas a preguntas abiertas, esto permitió determinar el tiempo aproximado que se tardaban en responder los instrumentos

y éste fue alrededor de 10 a 15 minutos. Además se pudo observar la dificultad de las participantes para responder de manera inmediata los cuestionarios por lo que se optó por dejar éstos (previamente se entregó instrucciones). Para reclutar a las participantes del estudio se coordinó vía correo y se acordó un día para la entrega de los cuestionarios y de la misma manera se dispuso para la entrega de los instrumentos respondidos. Cada docente contestó el cuestionario auto-aplicable (antecedentes sociodemográficos, cuestionario de condiciones de trabajo y escala de estrés laboral de la OIT-OMS) en forma individual y durante un promedio de 24 horas de espera.

2.9.- ASPECTOS ÉTICOS:

Respecto a las implicancias éticas, este estudio fue autorizado por el Comité de Ética de la Universidad del Bío-Bío, Campus Fernando May, sede Chillán. (Anexo N° 2)

En relación a las participantes del estudio, ellas firmaron un consentimiento informado (CI), que expresa la intención voluntaria y confidencial de participar en el estudio, pudiéndose retirar en cualquier instancia de la toma de datos si lo estimasen convenientes, según los postulados éticos contenidos en la Declaración de Helsinki y la ley 19.628 (36).

Además, el CI incluyó información con respecto al objetivo de la investigación, sus beneficios y el riesgo de ser sometido a las mediciones, que en este caso es mínimo, puesto que fueron utilizados cuestionarios que no afectan de manera alguna su integridad física ni mental. Este consentimiento fue firmado tanto por el participante como por los autores de la investigación. (Anexo N° 3)

También se consideró la ley 20.584 (37), que regula los deberes y derechos de los pacientes, la ley 20.120 (38), que es la legislación sobre investigación científica en el ser humano y las pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos (39), elaboradas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS).

2.10.- PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

El análisis estadístico de los datos se realizó mediante el programa estadístico “Statistical Package for the Social Science” (SPSS) versión 15.0 en español. Del cual se obtuvieron Medidas de Tendencia Central (media, mediana), medidas de posición (desviación estándar y varianza), según la distribución que presentaron los datos.

Para poder probar la hipótesis se utilizó la prueba rho de Spearman, t de Student, U de Mann-Whitney, para las cuales se cumplieron los 3 supuestos: tamaño muestral mayor a 20 casos, no celdas valor a 0 y al menos tener un 20% con frecuencias esperadas mayor a 5 casos. El nivel de significación que se utilizó fue de 0,05. Para la comparación de medias se utilizó prueba de ANOVA y Kruskal-Wallis. Para medir el grado de relación entre las dos variables cuantitativas se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, Tau – b de Kendall. Para analizar las variables dicotómicas se utilizó T de Student y U de Mann-Whitney según distribución de los datos.

III. RESULTADOS.

3.1- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La muestra de estudio quedó conformada por 61 participantes que reunieron los criterios de elegibilidad, de los cuales todos completaron los cuestionarios bajo la modalidad del autorreporte.

En relación a las características sociodemográficas de la muestra reclutada (Tabla 1), se encontró que el 37,7% indicó una edad entre 45-54 años, con una media de $49,87 \pm 9,47$; el 49,2% manifestó tener 2 hijos; el 60,7% manifestó estar casada.

Tabla 1. Distribución de madres académicas según variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	N	%
Edad (años)		
25-34	3	4,9
35-44	16	26,2
45-54	23	37,7
55 y más	19	31,1

Continuación tabla 1.

Número de hijos

1	15	24,6
2	30	49,2
3	11	18,0
4 y más	5	8,2

Estado civil

Soltero	12	19,7
Casado	37	60,7
Viudo	0	-
Divorciado	11	18,0
Conviviente civil	1	1,6

Referente a las características laborales de la muestra reclutada (Tabla 2), se encontró que el 49,2% contaba con un contrato de planta; el 31,1% tenía una antigüedad laboral entre 20-29 años; el 90,2% trabajaba 44 horas semanales y el 90,2% tenía jornada laboral completa.

Tabla 2. Distribución de madres académicas según características laborales

Variables laborales	N	%
Tipo de contrato		
Honorario	3	4,9
Planta	30	49,2
Contrata	28	45,9
Antigüedad laboral		
1-9	17	27,9
10-19	13	21,3
20-29	19	31,1
30 y más	12	19,7
Horas de trabajo semanales		
22	6	9,8
44	55	90,2
Tipo de jornada laboral		
Jornada completa	55	90,2
Media jornada	6	9,8

En lo que respecta a las medidas de resumen del puntaje obtenido que evalúa las dimensiones de condiciones de trabajo (Tabla 3), se puede observar que la dimensión con menor promedio corresponde a “método-regulación” y la con mayor promedio corresponde a “adaptación persona-organización”.

Tabla 3. Medidas de resumen del puntaje obtenido que evalúa las dimensiones condiciones de trabajo de madres académicas

Condiciones de trabajo	Mínimo	P₂₅	$\bar{x} \pm sd$	P₇₅	Máximo
Método regulación	2,00	5,58	6,58±1,49	7,66	9,50
Método desarrollo	2,50	5,75	6,67±1,66	7,56	9,38
Entorno material	3,50	5,75	7,13±1,74	8,75	9,75
Entorno social	2,75	5,50	7,00±2,06	8,87	10,00
Ajuste organización-persona	2,07	6,06	7,30±2,00	8,83	10,00
Adaptación persona-organización	3,14	6,85	7,76±1,77	9,14	10,00

P₂₅: percentil 25; P₇₅: percentil 75; $\bar{x} \pm sd$: media aritmética y desviación estándar.

En relación a las medidas de resumen del puntaje obtenido que evalúa las dimensiones del nivel de estrés (Tabla 4). Se puede observar que la dimensión con menor promedio es “respaldo del grupo”, mientras que “estructura organizacional” muestra el mayor promedio.

Tabla 4. Medidas de resumen del puntaje obtenido que evalúa las dimensiones del nivel de estrés laboral de madres académicas

Dimensiones de estrés laboral	Mínimo	P₂₅	$\bar{x} \pm sd$	P₇₅	Máximo
Clima organizacional	4,00	10,00	12,48±4,09	15,00	25,00
Estructura organizacional	4,00	13,00	12,92±4,42	16,00	24,00

Continuación tabla 4.

Territorio organizacional	3,00	6,00	6,70±3,25	8,50	14,00
Tecnología	3,00	9,00	9,23±3,93	11,50	19,00
Influencia del líder	4,00	7,00	8,87±5,74	11,00	26,00
Falta de cohesión	4,00	9,00	10,18±5,04	14,50	24,00
Respaldo del grupo	3,00	6,00	6,67±3,73	9,00	21,00

P_{25} : percentil 25; P_{75} : percentil 75; $\bar{x} \pm sd$: media aritmética y desviación estándar.

La tabla 5 muestra el porcentaje de académicas según sus condiciones de trabajo, encontrándose que el 34,4% manifestó tener óptimas condiciones de trabajo, mientras que el 19,7% presentó malas condiciones de trabajo.

Tabla 5. Distribución de las madres académicas según clasificación global de las condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo	N	%
Malas	12	19,7
Regulares	9	14,8
Buenas	19	31,1
Óptimas	21	34,4
Total	61	100

Referente a los niveles de estrés de la muestra reclutada (Tabla 6), se aprecia que el 85,2% presentó nivel de estrés bajo, mientras que ninguna participante manifestó un nivel de estrés alto.

Tabla 6. Distribución de madres académicas según niveles de estrés

Nivel de estrés	N	%
Bajo	52	85,2
Intermedio	7	11,5
Estrés	2	3,3
Alto	0	-
Total	61	100

Al evaluar las correlaciones entre las variables sociodemográficas y dimensiones de estrés laboral (Tabla 7), se encontró que edad y la dimensión “falta de cohesión” presentaron una correlación estadísticamente significativa (coeficiente Tau b de Kendall=0,210, p=0,022). Para el resto de las dimensiones no hubo correlación con edad ni con número de hijos ni estado civil (todas con p>0,05)

Tabla 7. Correlaciones entre variables sociodemográficas con dimensiones de estrés laboral en las participantes del estudio

Variables sociodemográficas	Dimensiones de estrés laboral						
	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Edad (años)*	0,105[†] (ns)	0,052[†] (ns)	0,109[‡] (ns)	0,106[‡] (ns)	0,155[‡] (ns)	0,210[‡] (p=0,022)	0,183[‡] (ns)
<35	12,32 ± 3,13	12,79±4,10	6,26±3,11	8,79±4,08	7,58±4,45	7,95±3,69	5,42±2,59
35-54	11,22 ± 4,01	12,13±4,21	6,30±2,87	8,52±3,13	8,35±5,65	10,04±5,04	6,57±3,46
55 y más	14,16 ± 4,61	14,00±4,94	7,63±3,76	10,53±4,49	10,79±6,71	12,58±5,36	8,05±4,62
Número de hijos*	-0,011[‡] (ns)	0,096[‡] (ns)	0,058[‡] (ns)	0,019[‡] (ns)	-0,011[‡] (ns)	-0,035[‡] (ns)	0,025[‡] (ns)
1	12,73±3,61	11,40±4,90	6,20±3,08	8,60±3,29	9,40±5,80	10,33±5,56	6,80±4,46
2	12,27±3,98	13,47±3,62	6,93±3,56	9,37±4,10	7,67±4,64	10,30±4,79	6,60±3,66
3	14,64±4,78	14,64±4,78	7,18±3,34	10,73±4,47	11,91±7,78	10,45±5,75	7,18±3,19
4	10,40±5,46	10,40±5,46	5,80±1,48	7,00±2,74	7,80±5,50	8,40±4,39	5,60±3,78
Estado civil	p=0,256 ¶	p=0,612 ¶	p=0,380 ¶	p=0,441 ¶	p=0,887 ¶	p=0,498 ¶	p=0,158 ¶
Soltera	11,75±3,96	11,58±4,56	6,08±3,26	6,17±3,16	8,58±6,08	10,75±5,46	7,83±4,47
Casada	12,81±4,31	13,30±4,67	7,05±3,38	9,70±4,57	8,95±6,11	9,59±5,17	6,16±3,76
Separada	12,27±3,85	12,82±3,49	6,45±2,94	8,81±1,99	9,09±4,70	11,55±4,46	7,00±2,79

*Se utilizó como variable continua. Para la variable estado civil, no se utilizó la categoría conviviente civil, porque hay un solo caso.

[†] Coeficiente r de Pearson (las dos variables siguen distribución normal, evaluado con prueba de Kolmogorov-Smirnov, basado en un ajuste de Lilliefors); [‡] Coeficiente Tau-b de Kendall (no siguen distribución normal); ¶ Prueba H de Kruskal-Wallis; **Prueba de ANOVA

Al evaluar las relaciones entre variables laborales y las dimensiones de estrés laboral (Tabla 8), se encontró que las puntuaciones de las dimensiones “falta de cohesión” y “respaldo de grupo” fueron estadísticamente diferentes en los cuatro grupos que se conformaron para la variable antigüedad laboral ($p=0,033$ y $p=0,029$ respectivamente). En efecto, los puntajes menores de falta de cohesión y respaldo de grupo se encuentran en los grupos de personas con menor antigüedad laboral y lo contrario sucede a medida que presentan mayor puntaje las dimensiones evaluadas.

Ahora, los puntajes medios de la dimensión “influencia del líder” fueron significativamente diferentes en comparación al tipo de jornada laboral ($p=0,020$). Es así que la muestra de mujeres con jornada completa presentó un puntaje medio mayor que las de media jornada (Tabla 8).

Luego, ninguna de las dimensiones del estrés laboral presentó valores estadísticamente significativos en relación a tipo de contrato ni horas de trabajo (Tabla 8).

Tabla 8. Correlaciones entre variables laborales con dimensiones del nivel de estrés en las participantes del estudio

Variables laborales	Dimensiones de estrés laboral						
	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Tipo de contrato	$p=0,257^{\dagger}$	$p=0,579^{\dagger}$	$P=0,838^{**}$	$p=0,305^{\dagger}$	$p=0,838^{**}$	$P=0,303^{**}$	$P=0,326^{**}$
Planta	12,27±4,65	12,87±4,35	6,80±3,21	8,90±3,54	9,13±6,31	11,07±5,30	7,37±4,24
Contrata	13,43±2,78	13,50±4,29	6,79±3,46	9,96±4,28	8,96±5,35	9,75±4,73	6,29±3,11
Antigüedad laboral (años)*	$0,065^{\dagger}$ (ns)	$0,091^{\dagger}$ (ns)	$0,033^{\dagger}$ (ns)	$0,096^{\dagger}$ (ns)	$0,094^{\dagger}$ (ns)	$0,214^{\ddagger}$ ($p=0,033$)	$0,224^{\ddagger}$ ($p=0,029$)
1-9	12,24±3,40	12,29±4,70	6,59±3,10	9,24±4,15	8,59±4,84	7,94±3,88	5,35±2,60
10-19	12,92±3,80	12,62±3,82	6,62±3,20	8,54±3,78	7,38±5,92	10,85±5,16	6,38±7,78

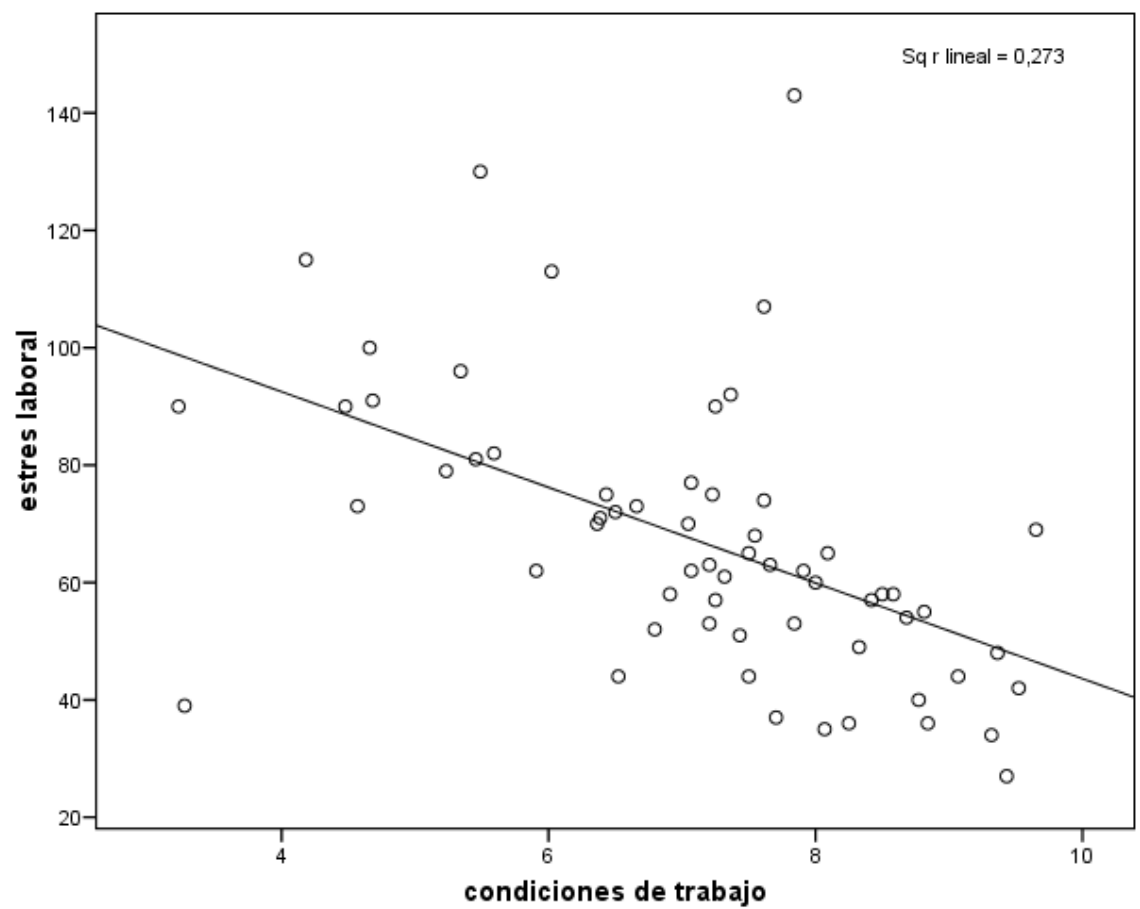
Continuación Tabla 8

20-29	11,58±3,72	13,21±4,05	6,32±3,00	8,68±3,00	8,21±4,08	10,26±4,57	6,89±3,35
30 y más	13,75±5,71	13,67±5,48	7,58±4,06	10,83±4,99	11,92±8,16	12,50±6,27	8,50±5,07
Horas trabajo/semana	p= 0,060¶	p=0,109¶	p=0,789**	P=0,848**	p=0,599**	p=0,155**	p=0,275**
22	9,50±3,89	10,17±4,79	6,50±3,51	8,33±4,18	4,83±1,60	7,67±4,84	4,67±3,20
44	12,80±4,01	13,22±4,31	6,73±3,25	9,33±3,93	9,31±5,86	10,45±5,03	6,89±3,74
Tipo jornada laboral	p= 0,060¶	p= 0,109¶	p= 0,855**	p=0,600**	p=0,020**	p= 0,123**	p= 0,054**
Jornada completa	12,80±4,01	13,22±4,31	6,73±3,25	9,33±3,93	9,31±5,86	10,45±5,03	6,89±3,74
Media jornada	9,50±3,89	10,17±4,79	6,50±3,50	8,33±4,18	4,83±1,60	7,67±4,84	4,67±3,20

*Se utilizó como variable continua. Para la variable Tipo de contrato, no se consideró la categoría "honorarios" por presentar tres casos.

† Coeficiente r de Pearson (las dos variables siguen distribución normal, evaluado con prueba de Kolmogorov-Smirnov, basado en un ajuste de Lilliefors); ‡Coeficiente Tau-b de Kendall (no siguen distribución normal), ¶ Prueba T de Student (distribución normal), **Prueba U de Mann-Whitney (no siguen distribución normal).

Figura 1. Diagrama de dispersión de condiciones de trabajo con estrés laboral (n=61)



Entre condiciones de trabajo y estrés laboral se encontró un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,621 ($p < 0,001$). Es así como las condiciones de trabajo explican el 27,3% de la varianza de estrés laboral.

La tabla 9 señala las correlaciones que hubo entre las dimensiones de evalúa las condiciones de trabajo versus el nivel de estrés, de los cuales se distinguen correlaciones inferiores a 0,44. En específico, “entorno social” con “falta de cohesión” (-0,426, $p < 0,001$) y “respaldo de grupo” (-0,433, $p < 0,001$) fueron las dimensiones con mejor correlación de la matriz. El signo negativo de ambos valores representa una asociación inversa entre las dimensiones de ambas variables.

Aun cuando hubo correlaciones estadísticamente significativas entre dimensiones de ambas variables, están en torno a 0,30 o por debajo de ellas.

Tabla 9. Correlaciones entre dimensiones de condiciones de trabajo y dimensiones de estrés laboral evaluado en las participantes del estudio

Dimensiones condiciones de trabajo	Dimensiones de estrés laboral						
	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Método regulación	-0,238 [†] ($p=0,010$)	-0,313 [†] ($p=0,001$)	-0,258 [†] ($p=0,006$)	-0,282 [†] ($p=0,002$)	-0,249 [†] ($p=0,008$)	-0,164 [†] (ns)	-0,115 [†] (ns)
Método desarrollo	-0,167 [†] (ns)	-0,307 [†] ($p=0,001$)	-0,220 [†] ($p=0,018$)	-0,335 [†] ($p < 0,001$)	-0,247 [†] ($p=0,008$)	-0,211 [†] ($p=0,021$)	-0,168 [†] (ns)
Entorno material	-0,174 [†] (ns)	-0,123 [†] (ns)	-0,189 [†] ($p=0,044$)	-0,308 [†] ($p=0,001$)	-0,262 [†] ($p=0,005$)	-0,196 [†] ($p=0,034$)	-0,142 [†] (ns)

Continuación tabla 9

Entorno social	-0,157 [†] (ns)	-0,193 [†] (p=0,035)	-0,131 [†] (ns)	-0,199 [†] (p=0,031)	-0,306 [†] (p=0,001)	-0,426 [†] (p<0,001)	-0,433 [†] (p<0,001)
Ajuste organización-persona	-0,276 [†] (p=0,003)	-0,343 [†] (p<0,001)	-0,289 [†] (p=0,002)	-0,339 [†] (p<0,001)	-0,326 [†] (p<0,001)	-0,317 [†] (p=0,000)	-0,324 [†] (p<0,001)
Adaptación persona-organización	-0,276 [†] (p=0,003)	-0,309 [†] (p=0,001)	-0,329 [†] (p<0,001)	-0,267 [†] (p=0,004)	-0,375 [†] (p<0,001)	-0,308 [†] (p=0,001)	-0,393 [†] (p<0,001)

* Coeficiente r de Pearson (las dos variables siguen distribución normal, evaluado con prueba de Kolmogorov-Smirnov, basado en un ajuste de Lilliefors); † Coeficiente Tau-b de Kendall (no siguen distribución normal)

3.2.- COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Se indica que con el análisis de correlación realizado en este estudio, se efectuó la comprobación de las siguientes hipótesis:

Tabla 10. Comprobación de las hipótesis propuestas para esta investigación

Hipótesis de investigación	Análisis de comprobación
<p>H1: Las madres académicas de la Universidad del Bío -Bío con tipo de jornada completa presentan un mayor nivel de estrés.</p>	<p>Con los resultados obtenidos, en el análisis de comparación de medias, se obtuvo un p valor estadísticamente significativo solo para la dimensión influencia del líder.</p> <p>Se acepta parcialmente la hipótesis N° 1</p>
<p>H2: Las madres académicas de la Universidad del Bío-Bío que presentan menor nivel de estrés perciben mejores condiciones de trabajo.</p>	<p>Con los resultados obtenidos en el análisis correlacional entre condiciones de trabajo y estrés laboral se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,621.</p> <p>Se acepta la hipótesis N°2</p>

IV. DISCUSIÓN.

4.1.- DISCUSIÓN

Este estudio determina la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas.

Al observar el comportamiento de las *variables sociodemográficas*, se puede decir que referente a la edad, son académicas adultas en un rango de 45-54 años, ocupando el 37,7% de la muestra total, lo que es diferido en el informe “estadísticas de la educación 2016” del ministerio de educación (MINEDUC) (40), recientemente publicado, el 72,2% de las académicas pertenecieron a este rango de edad, en la VIII región. En lo que respecta al número de hijos casi la mitad de la muestra manifestó tener un promedio de 2 hijos y el 60,7% declaró estar casada, similares al estudio realizado por Valdivia G *et al* (41), en el cual obtuvieron resultados semejantes, donde el promedio de hijos fue de 1,79 y el 62,1% de los académicos declaró estar casado.

Referente a las *variables de condiciones laborales*, se observa que respecto al tipo de contratación un 45,9% se encontraban a contrata, es decir tiene un contrato a término fijo y el 4,9% presenta tipo de contrato a honorarios, ya sea por horas o medio tiempo. Aquí se destaca que el 50,8% del total de participantes del estudio poseen un contrato de una duración determinada, poco seguro e inestable, cifra mayor de lo que se observa en datos en estadística de personal de las universidades (EPU) España (42), donde los profesores tienen contratos de duración determinada con el 41,3% y menor de lo que mostró un estudio hecho por Cárdena M *et al* (43) en el cual solo 55,2% tenía esta característica contractual temporal, inclusive se encontró un estudio González G *et al* (44) en donde hasta el 70% de los docentes académicos tenían un contrato eventual. En lo que respecta al tipo de contrato de planta, al cual pertenecía el 49,2% de la muestra reclutada de académicas, respecto a esto estudios latinoamericanos muestran cifras no concordantes referente a este tipo de contratación, González G (44) indica resultados en un 30% de académicas de planta,

mientras que un estudio de Palacios M *et al* (24) alcanza un 76% de los académicos con contratación definitiva.

En cuanto a la variable antigüedad laboral del 31,1% las participantes del estudio se encuentran entre 20 y 29 años, cifras similares muestran estudios Mexicanos donde Rodríguez M *et al* (45) presenta que 44,0% de los docentes universitarios tenían una antigüedad de 21 a 30 años. Concordante a esto, Palacios M *et al* (24) expone que el 25% tenía 31 o más años trabajando en la Universidad.

Los porcentajes van desde el 25% a 44% y los años de antigüedad laboral de 21 a 31 o más años de antigüedad laboral (24,45). Según lo encontrado, las profesionales del estudio presentan en sus trabajos antigüedades preponderantes y se condice a un grupo de académicas con vasta experiencia.

En relación a las horas de trabajo a la semana, el 90,2% de las académicas labora 44 horas semanales. Según estudio de casos hecho por Cuenca R *et al* (46) en países latinoamericanos, los países que dedican 40 horas semanales de tiempo a las tareas docentes serían México 52% y Perú 49,6%, e incluso por más horas en Chile con un 58%, por ende en los resultados de este estudio las académicas se encuentran por sobre los índices de otros países latinoamericanos, contando con una extensa jornada laboral.

En lo que respecta al tipo de jornada laboral un 90,2% de las participantes del estudio posee jornada laboral completa, en la búsqueda bibliográfica, se encontraron resultados discrepantes donde Gonzales S *et al* (47) indica que solo 19% de todos los académicos universitarios chilenos posee un contrato de jornada completa y según el informe “Índices 2011 del Consejo Nacional de Educación” (CNED) (48) detalla que un 62% de los docentes de las universidades chilenas trabajan por jornada hora, siendo mayor en las universidades privadas, que funcionan con un 74% de sus docentes en esta forma. Mientras que en las universidades agrupadas en el Consejo de Rectores (CRUCH) baja la cifra a un 46%.

A pesar de que la población encuestada es de edad madura y con muchos años de antigüedad, la cantidad de horas destinadas al trabajo es muy alta; es decir, los años dedicados a su trabajo no se han traducido en una acumulación que permita ir aumentando el tiempo libre y, por el contrario, las horas trabajadas aumentan, convirtiéndose en sí mismas en un factor de riesgo para su salud y bienestar.

En relación con las condiciones de trabajo de las académicas la mayoría de estas perciben óptimas condiciones de trabajo, lo cual coincide con un estudio realizado en Colombia (49), donde el 67% de la muestra perciben buenas condiciones de trabajo, señalando que lo que mejora las condiciones de trabajo son la disponibilidad de los recursos tecnológicos y técnicos, espacio físico adecuado, en el que su centro de trabajo invierte en tecnologías de información y comunicación. Percepciones que se pueden asemejar a la de los docentes de este estudio donde el espacio físico se vuelve adecuado a su labor y cuentan con los recursos tecnológicos acorde a su necesidad de docencia.

Con respecto a las medidas de las dimensiones de condiciones de trabajo. “método regulación” que incorpora, el tiempo de trabajo (horarios, ritmos y descanso, etc.), la organización general del trabajo, la retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral, conciliación trabajo-vida privada y familiar, fue la con menor promedio $6,58 \pm 1,49$ similar a un estudio internacional de Domínguez J *et al* (50) donde la rentabilidad económica obtuvo un promedio de $6,02 \pm 2,26$. Esto quiere decir que las académicas tienen regulares condiciones de “método regulación” lo que puede significar un desgaste profesional y disminución de su vida familiar. Lograr el balance entre la vida personal y laboral es un deseo de muchos trabajadores, por eso es necesario que las empresas faciliten esta solicitud y con ello mantener feliz a su personal. “método desarrollo” el cual considera, la autonomía en el trabajo, participación en la organización, evaluación del rendimiento profesional por la institución, apoyo personal directivo obteniendo un promedio de $6,67 \pm 1,66$, las docentes perciben que la autonomía en su trabajo es regular, puede figurar que las docentes se sientan marginadas por sus directivos al no depositar la suficiente

confianza sobre ellas, para realizar de forma autónoma sus actividades, lo que puede llevar a la desmotivación del personal. El “entorno material”, que considera el entorno físico, las instalaciones y equipamientos, los recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales, servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.) se obtuvo un promedio de $7,13 \pm 1,74$ aprecian estas condiciones como buenas satisfaciendo sus necesidades básicas como funcionarios, impulsando el ambiente para la productividad. El “entorno social” que hace alusión al compañerismo, al respeto en el grupo de trabajo y el reconocimiento del trabajo por colegas y usuarios con un promedio de $7,00 \pm 2,06$ las docentes valoran estas condiciones como buenas, facilitando las buenas relaciones personales, aumentando la felicidad, motivación y producción en el trabajo. El “ajuste organización persona”, que engloba a la satisfacción, exigencia según capacidades, expectativas, aspiraciones, motivación, sensación de libertad, crecimiento personal, desarrollo de competencias profesionales, sentimiento de utilidad presentó un promedio de $7,30 \pm 2,00$ esto es considerado como bueno por parte de las docentes, ya que le aporta valor a su trabajo, creando un sentido de pertenencia con la organización. Mientras que la con mayor promedio fue “adaptación persona organización” $7,76 \pm 1,77$ la cual considera la política organizacional, los valores de la dirección, normas, la aplicación de protocolos, el ajuste a tiempos y ritmos, la aceptación de dirección. Estas condiciones son consideradas como buenas para las docentes, ya que es un factor clave para el rendimiento y satisfacción laboral. Al respecto un estudio internacional realizado por Millán A *et al* (51) señala que adaptación persona-organización, afecta directa y de forma positiva al bienestar psicológico ($\beta = 0.15$); por lo tanto, en la medida que un profesor universitario tenga una mejor valoración de la capacidad de la universidad donde labora le asegure su adaptación laboral, tenderá a tener un mayor bienestar psicológico

Referente a los niveles totales de estrés se aprecia que el 85,2% de la muestra presentó nivel de estrés bajo mientras que ninguna participante manifestó un nivel de estrés alto. Estos resultados difieren en la búsqueda de literatura en la cual un estudio realizado por Palacios M *et al* (24) para el cual los académicos presentaron nivel bajo de estrés en un 17%,

mientras el nivel alto de estrés registró un 19,4% tal como lo muestra otro estudio anteriormente mencionado de González G et al (44) que el 35% presenta un nivel alto de estrés y el 41% un nivel bajo. Esta incongruencia de los datos puede ser explicada por los diferentes instrumentos de medición de esta variable.

En cuanto a los puntaje dimensiones de estrés laboral, obtenidos para “clima organizacional” tuvo una media de $12,48 \pm 4,09$ esta dimensión comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades, estos resultados datan que es la segunda dimensión con una de las medias más altas, resultados similares a un estudio internacional realizado por Cardona L *et al* (52), donde esta dimensión fue la segunda con mayor promedio. “Estructura organizacional” tuvo la media registrada más alta con $12,92 \pm 4,42$ entendiéndose esta como el tipo de jerarquía que se maneja en la institución y como es percibida por el individuo, resultados similares a un estudio internacional realizado en España por Domínguez J *et al* (50), en el cual midieron diferentes fuentes de estrés, en el que una inadecuada jerarquía de la institución era fuente de estrés en los docentes con una media de 1,95. La importancia de una buena estructura jerárquica es que esta mejora la comunicación entre las áreas permitiendo tener establecida las vías de comunicación más adecuadas, permite establecer adecuadamente los niveles de responsabilidad de cada uno de los integrantes de la organización, entre otros. La dimensión “territorio organizacional” obtuvo una media de $6,70 \pm 3,25$ entendiéndose esta como el espacio físico con el que cuenta para su desempeño laboral y como se siente al trabajar con los demás, esto se asemeja a los resultados obtenidos para la dimensión “entorno social” de condiciones de trabajo, la cual hace alusión a las relaciones interpersonales, ya que esta tuvo una media clasificándose como buenas condiciones de trabajo. “tecnología” obtuvo una media de $9,23 \pm 3,93$ la cual se refiere a los insumos tecnológicos con los que cuenta para el cumplimiento de sus funciones, esta es una de las dimensiones con la cuarta media más baja del estudio, lo cual difiere de un estudio internacional por Cardona L (52) donde tecnología tuvo la media mayor lo cual la convierte en el factor de mayor peso en la

producción del estrés. La dimensión “influencia del líder” obtuvo una media $8,87 \pm 5,74$ y es la percepción que el individuo posee acerca de su inmediato superior, ubicándose en una de las medias menores del estudio, evidenciando que las docentes poseen una buena imagen acerca de su inmediato superior, lo que beneficia el desempeño laboral de estas. “Falta de cohesión” tuvo una media de $10,18 \pm 5,04$ esta se refiere a la relación que el individuo mantiene con los demás trabajadores y su sentido de pertenencia a nivel grupal, esta se ubica con la tercera media más alta de la investigación, evidenciando que la relación entre los docentes no es de las mejores, esto se puede deber a que cada vez se presenta más el individualismo en las personas, dejando de lado las relaciones con los demás compañeros de trabajo, o también puede ser que si existen relaciones entre compañeros de trabajo pero estas no son de calidad y por último la dimensión “respaldo de grupo” con una media de $6,67 \pm 3,73$ ubicándose con la media menor del estudio, esta se refiere a la disposición del equipo laboral del que hace parte cada colaborador para respaldarlo en la consecución de sus metas laborales, en el aporte de conocimientos técnicos para llevar a cabo exitosamente sus funciones y en la protección en relación con injustas demandas de trabajo, estos resultados concuerdan con un estudio internacional anteriormente señalado de Domínguez *J et al* (50) donde esta dimensión presentó la media más baja ($<3,0$) en comparación con las otras media donde la más alta fue de 4,0. En lo que respecta a los resultados de esta investigación aunque es la dimensión con la media más baja, las académicas de igual manera presentan estrés por esta causa, por lo cual es una fuente que si se descuida puede potenciar el estrés laboral.

Al evaluar las relaciones entre las variables sociodemográficas y dimensiones de estrés laboral, se encontró que edad y la dimensión “falta de cohesión” presentaron una correlación estadísticamente significativa. De modo que a mayor edad perciben una mayor falta de cohesión, entendida como la relación que el individuo mantiene con los demás trabajadores y su sentido de pertenencia a nivel grupal, el cual el mismo Domínguez *J et al* (50) señala que lo bueno que se va perdiendo en el actual mundo del trabajo es el compañerismo, entendido este como solidaridad, cordialidad, amistad. De igual manera

señalan que lo que va empeorando en el ambiente social de trabajo son las relaciones interpersonales ya que estas se han vuelto distantes y poco transparentes. Esto se puede deber a que cada docente se concentra en su labor, también a que existe una cierta competencia por los beneficios recibidos y por los logros personales, llevando a tener relaciones con sus compañeros poco transparentes, promoviendo el individualismo.

Por otra parte, este estudio no evidenció relación entre número de hijos y dimensiones de estrés laboral, asemejándose a los resultados en un estudio chileno realizado por Valdivia G et al (53), en el que existió una correlación muy débil ($r=0,106$) al relacionar estrés y números de hijos. Al realizar una comparación de medias entre estado civil con las dimensiones de estrés laboral se encontraron p valores no estadísticamente significativo lo que concuerda con un estudio latinoamericano hecho por Lara J et al (54), donde no hubo asociación significativa entre estado civil y estrés.

Respecto a las correlaciones entre variables laborales y las dimensiones de estrés laboral se evidencio una relación significativa entre la variable antigüedad laboral, y dimensiones “falta de cohesión” ($p=0,033$) y “respaldo de grupo” ($p=0,029$), de modo que a mayor antigüedad laboral, perciben menor respaldo de grupo y falta de cohesión respectivamente, esto debido a que las académicas de mayor antigüedad laboral se sienten respaldadas por su experiencia de trabajo y no necesitan pertenecer a un grupo ni que este sea respaldado por ellas, perdiendo así sus relaciones interpersonales con sus pares. Concuerda nuevamente con el estudio de Domínguez J et al (50), se establece una relación directa entre estrés laboral y antigüedad laboral, donde los más antiguos se sienten peor al ser evaluados, así como al tener que sustituir compañeros ausentes.

En cuanto a la “influencia del líder” presento una relación significativa con tipo de jornada laboral ($p=0,020$), las académicas con tipo de jornada completa sienten una mayor influencia del líder con un promedio de $9,31\pm 5,86$ ya que pasan más tiempo en su organización, por ende más relación con su líder, en cambio las académicas con tipo de jornada laboral media perciben menos influencia del líder $4,83\pm 1,60$ al permanecer menos

tiempo en su organización laboral. Reafirmando esto el estudio español de Domínguez J *et al* (50) en el cual profesores a tiempo completo se declaran más estresados que los que trabajan en la Universidad a tiempo parcial.

Al relacionar *condiciones de trabajo y estrés laboral* se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,621 lo que evidencia una relación moderada, estos resultados son similares a un estudio internacional realizado por Cleves A *et al* (55) donde indican que existe una relación directa, estadísticamente significativa, entre los niveles de estrés con algunas condiciones laborales donde sobrecarga de trabajo y limitantes de tiempo tienen la mayor relación seguido de ambiente institucional y reconocimiento. Es decir, cuando el riesgo psicosocial intralaboral asociado a estas condiciones aumenta, aumenta también el nivel de estrés en la población docente.

Al relacionar las *dimensiones de condiciones de trabajo y dimensiones de estrés laboral*, se encontró que “*entorno social*” con “*falta de cohesión*” (-0,426, $p < 0,001$) y “*respaldo de grupo*” (-0,433, $p < 0,001$) fueron las dimensiones con mejor correlación de la matriz. Estos resultados concuerdan con un estudio Mexicano donde Rodríguez M *et al* (45) indica que aquellos factores que incrementan el estrés en profesores universitarios son principalmente condiciones del lugar de trabajo (95,4%) y la interacción social (72,5%). Otro estudio por Cleves A *et al* (55) en Colombia, muestra que las fuentes generadoras de estrés son: rivalidad entre profesores, mal ambiente en el grupo de profesores, desconsideraciones de compañeros y la valoración de su actuación.

4.2.- LIMITACIONES

Dentro del presente estudio encontramos limitaciones:

- En lo que respecta a la muestra del estudio, consideraba a madres académicas por lo que al momento de realizar búsqueda bibliográfica fue muy escasa la disponibilidad de literatura relacionada con la población estudiada, por lo cual se debió incluir investigaciones cuyos resultados fueron parcialmente semejantes a los obtenidos en esta investigación.
- En relación a la obtención de las participantes del estudio, se presentaron diversas barreras tales como: movilización estudiantil en ambos campus sede Chillán, escasa disponibilidad de tiempo por parte de las docentes para responder los cuestionarios.

4.3.- SUGERENCIAS

Para los futuros investigadores se propone:

- Realizar el estudio en docentes con y sin hijos, incluyendo la edad de estos. Debido a que los resultados del estudio evidenciaron que no había relación entre número de hijos y estrés laboral, así permitiría comparar estrés laboral en ambos grupos de investigación. La inclusión de la edad se debe a que las participantes del estudio refirieron que la edad de los hijos es un factor desencadenante de estrés, es decir que menor edad de los hijos mayor estrés laboral.
- Realizar estudios que incluyan otros funcionarios de la universidad. Ya que estos también forman parte de la organización y así poder evaluar sus condiciones de trabajo y estrés laboral.

4.4.- CONCLUSIONES

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas.

En este sentido una vez finalizado el análisis de la información y de los resultados, se concluye lo siguiente:

- La muestra de docentes era mayoritariamente adulta madura, con 2 hijos en promedio y casada. El tipo de contratación predominante fue planta, sin embargo existe un gran porcentaje con tipo de contratación inestable. Referente a antigüedad laboral, se trató de un grupo profesional maduro y con vasta experiencia, poseyendo mayoritariamente una jornada laboral completa con una gran cantidad de horas destinadas al trabajo en la semana.
- Las docentes del estudio evaluaron diferentes condiciones de trabajo donde la dimensión adaptación *persona-organización* fue la dimensión con la media más alta, lo que corresponde a la categoría “buenas” condiciones de trabajo, mientras que la dimensión *método regulación* presentó la media más baja, perteneciendo a la categoría de “regulares” condiciones de trabajo.
- Las docentes del estudio perciben diferentes niveles de estrés, la dimensión estructura organizacional fue la dimensión con la media más alta mientras que respaldo de grupo fue la dimensión con la media más baja.
- Las docentes del estudio perciben las condiciones de trabajo en general como optimas, mientras que un porcentaje no menor refirió tener malas y regulares condiciones de trabajo.
- Referente a los niveles de estrés en las docentes del estudio, es bajo, mientras que ninguna de las participantes del estudio tuvo alto nivel de estrés.
- Al establecer relaciones entre variables sociodemográficas y dimensiones de estrés laboral se concluye que:

- Edad tuvo relación estadísticamente significativa con la dimensión de estrés laboral “*falta de cohesión*”, donde se observó que a medida que iba aumentando la edad, aumentaba el estrés laboral.
- Mientras que para las variables número de hijos y estado civil no presentó ninguna relación con las dimensiones de estrés laboral.
- Al establecer relaciones entre variables laborales y las dimensiones de estrés laboral se concluye que:
 - Las madres académicas de mayor antigüedad laboral perciben un menor respaldo del grupo y una mayor falta de cohesión.
 - La influencia del líder actúa directamente en el tipo de jornada laboral completa siendo esta con la media más alta.
- Al establecer la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral, se concluye que:
 - Existe una relación directa estadísticamente significativa entre condiciones de trabajo y estrés laboral, es decir, a mejores condiciones de trabajo menor es el nivel de estrés laboral presentado en la población docente.
- Al establecer las relaciones considerando las dimensiones de las variables condiciones de trabajo y estrés laboral de las docentes:
 - Se indica que a una mayor valoración en *entorno social* presentará menor percepción de *falta de cohesión* y *respaldo de grupo*.

V. BIBLIOGRAFÍA.

- 1 Neffa J. El trabajo humano. CEIL CONICET. Grupo editorial Lumen-Humanitas. [Internet]. 2003 [Acceso 19 Octubre 2017]. Disponible en: http://oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf.
- 2 Oficina Internacional de trabajo. La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. [Internet]. 2015 [Acceso 20 Octubre 2017]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf.
- 3 Méndez A. Análisis de un método de evaluación de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, para el caso de una organización chilena. [Internet]. 2008 [Acceso 08 Octubre 2017]. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/mendez_a/sources/mendez_a.pdf.
- 4 Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). [Internet]. 2017 [Acceso 22 Octubre 2017]. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595.
- 5 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Población activa, mujeres (% de la población activa total). [Internet]. 2017 [Acceso 22 Octubre 2017]. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>.
- 6 Ministerio de Salud (MINSAL), Dirección del Trabajo (DT), Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010). [Internet]. 2011 [Acceso 24 Octubre 2017] Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-99630_recurso_1.pdf.
- 7 Gerencie.com. El ambiente laboral es un factor determinante en la productividad del trabajador. [Internet]. 2017 [Acceso 27 Octubre 2017]. Disponible en:

<https://www.gerencie.com/el-ambiente-laboral-es-un-factor-determinante-en-la-productividad-del-trabajador.html>.

8 Astudillo P. Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? [Internet]. [Acceso 02 Noviembre 2017]. Disponible en: http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA_TECNIC_FACTORES_PSICOSOCIALES_EN_EL_TRABAJO_032014.pdf.

9 Matud M P, García M, Matud M J. Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. [Revista online]. 2002 [Acceso 2 Noviembre 2017]; Vol. 2: [p 451-465] Disponible en: http://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-50.pdf.

10 Evia M. Las enfermedades relacionadas con el trabajo, más comunes. [Internet]. 2015. [Acceso 3 Noviembre 2017]. Disponible en: <https://www.expoknews.com/las-enfermedades-relacionadas-con-el-trabajo-mas-comunes/>

11 Carrasco C. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Fiscalización, Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Cartillas específicas, estrés Laboral. [Internet]. LOM ediciones 2001 [Acceso 4 Noviembre 2017]. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86559_recurso_1.pdf **

12 Fundación Chile. Estrés de los chilenos se duplica en cuatro años. [Internet]. 2016 [Acceso 4 Noviembre 2017]. Disponible en: <https://fch.cl/estres-los-chilenos-se-duplica-cuatro-anos/>.

13 MILENIO DIGITAL.COM. Estrés laboral afecta la productividad de tu empresa. [Internet]. 2015. [Acceso 4 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.milenio.com/negocios/estres-laboral-afecta-la-productividad-de-tu-empresa>

14 Management & empleo. Gestión. ¿Estrés laboral? Empresas pierden US\$ 2,800 por trabajador al año por culpa de este mal. [Internet]. 2014 [Acceso 26 Octubre de 2017]. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/estres-laboral-empresas-pierden-us-2-800-trabajador-ano-culpa-mal-86215>.

- 15 Organización Mundial de la Salud (OMS). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. [Internet]. 2010 [Acceso 15 Noviembre 2017]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- 16 Revista estrategia & negocios. ¿Estrés en el trabajo? Adiós a tu productividad y a tu salud. [Internet]. 2016 [Acceso 14 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdeldia/936399-330/estr%C3%A9s-en-el-trabajo-adi%C3%B3s-a-tu-productividad-y-a-tu-salud>.
- 17 Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Mujeres que trabajan en Chile: datos y estadísticas. [Internet]. Innovacom. 2016 [Acceso 25 Noviembre de 2017]. Edición mayo 2016. P 8-9. Disponible en: http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/VSS_Mayo_2016_ACHS.pdf.
- 18 Slipak O. Historia y concepto del estrés (1ra. Parte). [Internet]. 1991 [Acceso 20 Noviembre 2017]. Vol. 3 (p 355-360) Disponible en: http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm.
- 19 Fesquet J. Walter Bradford Cannon (1871-1945). [Internet]. 1999 [Acceso 20 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.historiadelamedicina.org/canon.html>.
- 20 saludmed.com. Manejo del estrés, definiciones. [Internet]. 1995 [Acceso 18 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.saludmed.com/Bienestar/Cap4/Estres-D.html>.
- 21 Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Revista educación. 2009. [Internet]. Vol. 33 (p 171-190) [Acceso 21 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>.
- 22 Rodríguez M. Técnica del Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral U. El estrés en el ámbito laboral. [Internet]. [Acceso 24 Noviembre de 2017]. Disponible en: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>.
- 23 Hoyo M. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Estrés laboral. [Internet]. 2004 [Acceso 22 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACI>

ONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf.

24 Palacios M, Montes de Oca V. Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. Revista ciencia y trabajo [Internet]. 2017 [Acceso 13 Noviembre 2017]. vol.19. (p 49-53). Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00049.pdf>.

25 Neuquén informa.org. Día nacional de la higiene y seguridad en el trabajo. [Internet]. 2017 [Acceso 24 Noviembre de 2017]. Disponible en: <http://www.neuqueninforma.gob.ar/dia-nacional-de-la-higiene-y-seguridad-en-el-trabajo/>.

26 Organización Internacional del Trabajo (OIT). La salud y la seguridad en el trabajo [Internet]. [Acceso 20 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://assets.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448171586.pdf>.

27 Organización Mundial de la Salud (OMS), Conferencia Sanitaria Internacional, Nueva York. ¿Cómo define la OMS la salud? [Internet]. 1946 [Acceso 21 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>.

28 Blanch J, Sahagún M, Cervantes G, Universidad Autónoma de Barcelona. Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. [Internet]. 2010 [Acceso 20 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502002>.

29 Alalú L. La importancia de la calidad de vida en el trabajo. [Internet]. 2016 [Acceso 19 Noviembre de 2017]. Disponible en: <http://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>

30 Guerrero J, Cañedo R, Rubio S, Cutiño M, Fernández D, Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. Acimed. [Internet]. 2006 [Acceso 11 Noviembre de 2017]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm

- 31 Espinosa M, Morris P. Calidad de vida en el trabajo. [Internet]. 2002. [Acceso 14 Noviembre de 2017]. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-64333_recurso_1.pdf
- 32 Blanch J. Universidad Nacional Autónoma de Barcelona. Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. [Internet]. 2014 [Acceso 5 Noviembre 2017]. Vol. 35. (p. 40-47) Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf>.
- 33 Sánchez C, Martínez S. Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2012. [Acceso 20 Noviembre de 2017]. Vol. 22. (P 19-28). Disponible en: <http://factorespsicosociales.com/wp-content/uplo>.
- 34 Llaneza F. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. [Internet] 10th Ed: lex nova. 2008. [Acceso 8 Noviembre 2017]. Disponible en: http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm
- 35 Suárez Á. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Revista PsiqueMag. [Internet]. 2013 [Acceso 15 Noviembre 2017]. Vol. 2. (p. 33 -50). Disponible en: <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>.
- 36 Mundial. AM. Declaración de Helsinki de la AMM-Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. [Internet]. 2010 [Acceso 27 Noviembre 2016]. Disponible en: <http://www.supersalud.gob.cl/568/w3-article-3670.html>.
- 37 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Derechos y deberes de los pacientes en salud. [Internet]. 2012 [Acceso 27 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/derechos-y-deberes-de-los-pacientes-en-salud>.
- 38 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Sobre la investigación científica en el ser humano, su genoma y prohíbe la clonación humana. [Internet]. 2006, [Acceso 27 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=253478>.

- 39 Organización Panamericana de la Salud y Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos, Cuarta Edición. [Internet]. 2016. Ginebra: Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS). [Acceso 8 Julio de 2018]. Disponible en: https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf
- 40 Ministerio de Educación, centro de estudios (MINEDUC). Estadísticas de la educación 2016. [Internet]. 2017 [Acceso 22 Junio 2018]. Disponible en: https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/07/Anuario_2016.pdf
- 41 Valdivia G, Avendaño C, Bastías G, Milicic N, Morales A, Scharager J. Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile. [Internet]. 2003 [Acceso 22 Junio 2018]. Disponible en: http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Estudio%20de%20Salud%20Laboral%20de%20Profesores%20en%20Chile.%20MINEDUC-PUC.pdf
- 42 Público .es. Un 40% de los profesores universitarios tienen contratos temporales. [Internet]. 2017 [Acceso 20 Junio 2018]. Disponible en: <http://www.publico.es/sociedad/40-profesores-universitarios-contratos-temporales.html>
- 43 Cárdenas M, Méndez L, González M. Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. Portal de revistas académicas. 2013. [Internet]. 2017 [Acceso 20 Junio 2018]. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/13210/18332>
- 44 González G, Hernández O. Elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa. Revista reaxion. 2016. [Internet]. 2017 [Acceso 20 Junio 2018]. Disponible en: http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_Impr_elementos_que_originan_estres_en_docentes_universitarios_del_area_economico_administrativa.html
- 45 Rodríguez M, Preciado M, Aguilar M, Aranda C, León S. Causas y Situaciones que Inciden en el Estrés Laboral de Profesores del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la

- Universidad de Guadalajara. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. [Internet]. 2014. Vol.4. (p 17-20). [Acceso 20 Junio 2018]. Disponible en: <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/120/265>
- 46 Cuenca r, Fabara E, Kohen J, Parra M, Rodríguez L, Tomasina F. Condiciones de trabajo y salud docente. 2005. [Internet]. [Acceso 21 Junio 2018]. Disponible en: http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf
- 47 González S, Brunner J, Salmi J. Comparación internacional de remuneraciones académicas: un estudio exploratorio. Calidad en la educación. 2013. [Internet]. [Acceso 21 Junio 2018]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652013000200002
- 48 Cerpa V. Profesores “taxi” El eslabón más débil de la educación superior. 2012. [Internet]. [Acceso 21 Junio 2018]. Disponible en: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/894/588141.pdf%3Bsequen>
- 49 Escobar R, López A. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Redalyc.org [Revista en internet] 2013. [Acceso 25 Junio 2018]; 29(49). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225028225007>
- 50 Domínguez J. Estrés en el profesorado Universitario: estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva, España. [Revista online]. 2004 [Acceso 22 Junio 2018]; Vol. 12: [p 5-25] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411212>
- 51 Millán A, Calvanese N, D’Aubeterre, M. Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. [Revista online]. 2017 [Acceso 22 Junio 2018]; Vol. 15: [p 195-218] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6275394>
- 52 Cardona L. Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la Universidad Libre de Pereira. Dialnet. [Revista en internet] 2010. [Acceso 24 Junio de 2018]; 7(2) p28-38. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3717029>

- 53 Valdivia G, Avendaño C, Bastías G, Milicic N, Morales A, Scharager J. Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile. [Internet]. 2003 [Acceso 24 Junio 2018]. Disponible en: http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Estudio%20de%20Salud%20Laboral%20de%20Profesores%20en%20Chile.%20MINEDUC-PUC.pdf
- 54 Lara J, Pando M. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. Ciencia y trabajo [Revista en internet] 2014. [Acceso 24 Junio 2018]; 16(49) [p43-48]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art08.pdf>
- 55 Cleves A, Guerrero G, Macías A. Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá. [Internet]. 2014 [Acceso 26 Junio de 2018]. Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1>
- 56 Real academia española. Diccionario de la lengua española-edad. [Internet]. 2014 [Acceso 20 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=EN8xffh>.
- 57 ABC. Definición estado civil. [Internet]. [Acceso 20 Noviembre 2017]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/derecho/estado-civil.php>.
- 58 Real academia española. Diccionario de la lengua española. [Internet]. 2014 [Acceso 22 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=KOGiy39>.
- 59 Nogareda C, Nogareda S, Solórzano M, Centro Nacional de Condiciones de trabajo, Instituto de seguridad e higiene del trabajo. Jornada y horarios de trabajo. [Internet]. 2013 [Acceso 22 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>.
- 60 Pérez J y G A. Definición de contrato de trabajo. [Internet]. 2016, [Acceso 20 Noviembre 2017]. Disponible en: <https://definicion.de/contrato-de-trabajo>

61 Dirección del trabajo. Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario. [Internet]. 2000 [Acceso 22 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/simple-article-76648.html>.

62 Zaniuk B. Antigüedad laboral: para qué sirve. [Internet]. 2012 [Acceso 20 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://buscarempleo.republica.com/profesiones/antiguedad-laboral-para-que-sirve.html>.

VI.- ANEXOS.

Anexo N° 1: MATRIZ DE VARIABLES.

Variables		Definiciones	
		Nominal	Operacional
Variable dependiente	Estrés laboral	“Se define como las interacciones entre el trabajador y la exposición a los riesgos en su entorno laboral”(12).	Se recogerá mediante el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, los resultados de la encuesta son: <ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de estrés (<90,2). • Nivel intermedio (90,3-117,2). • Estrés (117,3-153,2). • Alto nivel de estrés (>153,3).
Variable independiente	Condiciones de trabajo	“Conjunto de factores que constituyen el ambiente laboral. Incluyen tanto las condiciones del puesto de trabajo y su entorno inmediato, así como la organización de la actividad laboral” (11).	Se recogerá mediante el cuestionario condiciones de trabajo, compuesto por 6 escalas, los resultados de la encuesta son: <ul style="list-style-type: none"> • Malas (0-5,70) • Regulares(5,71-6,82) • Buenas(6,83-7,83) • Optimas(7,84-10)

Co-variables	Edad	“Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales” (56).	Se medirá la edad en años de vida al momento de aplicar la encuesta
	Estado civil	“Condición de una persona en lo concerniente a vínculos personales que tiende con otros del mismo o diferente sexo y que son reconocidos jurídicamente” (57).	Se medirá el estado civil en : <ul style="list-style-type: none"> • Soltero /a. • Casado /a. • Viudo /a. • Divorciado /a. • Conviviente civil.
	Número de hijos	“Persona o animal respecto de sus padres” (58).	Se recogerá mediante pregunta abierta: _____
	Horario de trabajo	“Es la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo (una semana, un día). Indica las horas en las que se da la actividad” (59).	Se recogerá mediante la pregunta: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántas horas trabaja a la semana?
	Contrato laboral	“Es un convenio que dos o más partes establecen para determinar los derechos y las obligaciones sobre una determinada materia” (60).	Se recogió mediante el tipo de contrato laboral, vigente en la Universidad del Bío-Bío:

			___Planta ___Contrata ___Honorario
	Jornada laboral	“Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato, Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que " el trabajador se encuentra a disposición del empleador " sin realizar labor, por causas que no le sean imputables” (61).	Se recogió mediante: ___ Jornada completa ___ Media jornada
	Antigüedad laboral	“Se refiere a la duración del empleo o servicio prestado por parte de un trabajador” (62).	Se recogió en años al momento de aplicar la encuesta. ¿Cuántos años lleva trabajando en la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán y/o Concepción?

Anexo N° 2: CARTA AUTORIZACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y BIOSEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO.



CERTIFICACION

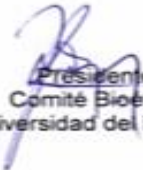
El Comité de Bioética de la Universidad del Bío-Bío, presidido por el Dr. Sergio Acuña N. (Director de Investigación, Docente), con fecha 3 de Mayo de 2018, ha revisado el Proyecto titulado "Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad del Bío-Bío, Sede Chillán 2018", que está siendo realizado por los estudiantes de 5^{to} año de la carrera de Enfermería, Alejandra Riquelme Lagos, RUT: 18.691.482-1, Marcela Soto Retamal, RUT: 19.374.377-3, Marlene Torres Jaque, RUT: 19.293.856-2, y guiado por la académica Dra. Carolina Luengo Martínez del Departamento de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío.

Este Comité basa lo que a continuación se señala, en la revisión de los documentos presentados por la Dra. Luengo:

1. Se ha tenido a la vista el documento de consentimiento informado que firmarán los participantes de la investigación.
2. La metodología utilizada, cuestionarios, no vulnera la dignidad de las personas involucradas, por lo tanto no constituye una amenaza bajo ninguna circunstancia ni causa daño emocional ni moral a los investigados.
3. Este comité garantizará el derecho a la privacidad y al anonimato de los sujetos de investigación.
4. El investigador y la académica establecen y garantizarán la confidencialidad de los datos de investigación, en los casos que así lo ameriten.
5. El Comité ha comprobado que la investigación cumple con el respeto a los derechos humanos de los participantes y se ajusta a estándares científicos y éticos propios de la disciplina y de la Institución, los modelos de consentimiento toman en consideración los elementos señalados, con las garantías que se otorgan a sujetos vulnerables.

La presente certificación se extiende para los fines que se estimen pertinentes.

Comité Asesor de Bioética y
Biosseguridad
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Universidad del Bío-Bío


Presidente
Comité Bioética
Universidad del Bío-Bío

Sede Concepción

Avda. Collao N° 1202 Casilla 5-C Fono: (56-41) 251200 FonoFax: (56-41) 322883 -VIII Región - Chile

Sede Chillán

Avda. Andrés Bello s/n Casilla 447 Fono/Fax: (56-42) 253000 / Departamento Ciencias Básicas Fono: 253049 -VIII Región - Chile

E-mail: ubb@ubiobio.cl

Anexo N° 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Quienes suscriben, Alejandra Riquelme Lagos R.U.T. 18.691.482-1; Marcela Soto Retamal R.U.T. 19.374.377-3; Marlene Torres Jaque R.U.T. 19.293.856-2, estudiantes de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío, están realizando la investigación titulada: “RELACIÓN ENTRE CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL EN MADRES ACADEMICAS DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO, SEDE CHILLÁN y CONCEPCIÓN 2018”, siendo dirigida por la académica Dra. Carolina Luengo Martínez del Departamento de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío.

El objetivo del estudio es establecer la relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas en la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán y Concepción 2018.

Usted ha sido seleccionada para participar en esta investigación, la cual consiste en responder, 2 cuestionarios, los cuales son: Cuestionario Condiciones de Trabajo y Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Es muy importante que conteste estos 2 cuestionarios por una sola vez. Esto le tomara aproximadamente entre 10 y 15 minutos.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad. Su nombre no será utilizado y la información será sólo almacenada por los investigadores en dependencias institucionales, no existiendo copias de ésta. Esta información será sólo utilizada en esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por tanto, serán anónimas. Ningún informe o publicación que se genere como resultado de ese estudio lo identificará de ninguna manera.

Participar en este estudio de investigación depende de usted. Puede decidir no participar o abandonar el estudio en el momento que usted lo decida, incluso posterior al inicio del estudio. Por ello, NO recibirá ninguna penalización ni perderá los beneficios de salud que recibe actualmente ni los que tengan derecho a recibir.

El estudio no conlleva ningún riesgo para su salud ni recibe ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Los resultados grupales estarán disponibles en la Escuela de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío, si así desea solicitarlos. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar con la académica (Dra. Carolina Luengo Martínez) al correo caroluengo@gmail.com

Este consentimiento se firmará en dos ejemplares, quedando uno en poder del participante.

Si desea contactarse con el Comité de Bioética y Bioseguridad de la Universidad del Bío-Bío, debe dirigirse al Dr. Sergio Acuña Nelson, Presidente del Comité al email: sacuna@ubiobio.cl, teléfono (041) 3111633.

Agradeciendo su participación, le saluda atentamente,

Alejandra Riquelme Lagos

Marcela Soto Retamal

Marlene Torres Jaque

Estudiantes de Enfermería

ACEPTACIÓN

Yo, _____, he leído el procedimiento descrito arriba. Los investigadores me han explicado el estudio y han contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de los estudiantes Alejandra Riquelme Lagos, Marcela Soto Retamal, Marlene Torres Jaque, sobre “Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad del Bío- Bío, sede Chillán y Concepción” He recibido copia de este consentimiento.

Firma participante

Firma de Investigador

Nombre y firma del académico

Chillán, __/__/2018

Anexo N° 4: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación valore “los aspectos de las condiciones de trabajo en su centro”. Encierre en un círculo el número elegido donde **0 es valor pésimo y 10 valor óptimo.**

1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Conciliación trabajo - vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17	Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

A continuación valore su nivel de acuerdo “la actual organización del trabajo de mi centro”. Encierre en un círculo el número elegido donde **0 es total desacuerdo y 10 total acuerdo**.

23	Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28	Concuerta con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31	Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32	Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33	Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34	Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

37	Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38	Me adapto a la política del centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39	Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo N° 5: CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

N°	CONDICIÓN	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE

1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	1	2	3	4	5	6	7
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	2	3	4	5	6	7
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	2	3	4	5	6	7
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
6	Mi supervisor no me respeta.	1	2	3	4	5	6	7
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	2	3	4	5	6	7
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	2	3	4	5	6	7
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	2	3	4	5	6	7
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	2	3	4	5	6	7
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1	2	3	4	5	6	7
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	2	3	4	5	6	7
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1	2	3	4	5	6	7
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	2	3	4	5	6	7
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
20	La organización carece de dirección y objetivo.	1	2	3	4	5	6	7

21	Mi equipo me presiona demasiado.	1	2	3	4	5	6	7
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	2	3	4	5	6	7
24	La cadena de mando no se respeta.	1	2	3	4	5	6	7
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo N° 6: CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES

A continuación se presentaran preguntas personales y laborales en las cuales deberá marcar con una X o completar según corresponda.

Edad _____ años

Número de hijos _____

Estado civil Soltera__ Casada__ Viuda__ Divorciada__
Separada__ Conviviente civil__

Horas de trabajo a la semana _____ horas

Tipo de contrato laboral Honorario__ Planta__ Contrata__

Antigüedad laboral ____ años ____ meses

Tipo de jornada laboral Jornada completa__ Media jornada__

Autoría propia.

