



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN FÍSICA

**“DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES PATOLOGÍAS DE  
LA SALUD LABORAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE  
EDUCACIÓN FÍSICA PERTENECIENTES A LA  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE VIÑA DEL MAR”**

TRABAJO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO  
EN EDUCACIÓN Y TÍTULO DE PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA

TESISTAS:  
**FERNANDA SOLEDAD ARAYA SAAVEDRA  
DANIELA MICHELLE CANELO ARAVENA  
JUAN FRANCISCO CUADRA SANTIBÁÑEZ**

PROFESOR GUÍA:  
**CAROLINA ALEJANDRA POBLETE GÁLVEZ**

VIÑA DEL MAR, 2013



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN FÍSICA

**“DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES PATOLOGÍAS DE  
LA SALUD LABORAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE  
EDUCACIÓN FÍSICA PERTENECIENTES A LA  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE VIÑA DEL MAR”**

TRABAJO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO  
EN EDUCACIÓN Y TÍTULO DE PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA

TESISTAS:  
**FERNANDA SOLEDAD ARAYA SAAVEDRA  
DANIELA MICHELLE CANELO ARAVENA  
JUAN FRANCISCO CUADRA SANTIBÁÑEZ**

PROFESOR GUÍA:  
**CAROLINA ALEJANDRA POBLETE GÁLVEZ**

VIÑA DEL MAR, 2013



## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar quiero agradecer a mi madre Noris Saavedra por su entrega incondicional y apoyo durante todo mi proceso universitario. Creo que nada hubiera sido tan sencillo si tu no hubieras estado a mi lado, sin duda no pude haber elegido a una mejor mama. Te doy las gracias por creer tan ciegamente en mí y por ser mi ejemplo a seguir, te adoro.

A mis Tatas Noris y Hernán por confiar siempre en mi, a Noris por enviarme siempre cositas tan ricas que a pesar de la distancia me hacían sentir como en casa y a Hernán por ser un hombre tan noble e inculcar en mí valores que me hacen ser hoy la persona que soy.

A Isidora Rodríguez, quien tan rápidamente se convirtió en la alegría de mi vida y quien me hace querer ser mejor para ella.

A Nanin por siempre creer en que mi futuro será un éxito, por esas juntas familiares que sin duda no son lo mismo si tú no estás, simplemente por ser parte de mi familia.

A Roro por pasar de ser mi tío a mi hermano grande, quien siempre me escucha, me da consejos, por hacerme creer que nada es imposible, que la vida simplemente se disfruta y sobre todo por regalónearme tanto.

A mi padre Marcelo, gracias por ser como eres, quien siempre me recibe con una sonrisa y me enseña a disfrutar de las cosas simples de la vida.

A Pablo quien me cuida, me acompaña y me dice que seré la mejor profesora, quien se convirtió en mi familia y mi otra mitad, por avalar todos mis caprichos, por aguantarme en momentos difíciles, por ser mi compañero de juegos y hacerme sentir siempre tan linda.

A mis favoritas Celia, Cami y Fran por estar siempre disponible para escuchar mis locuras y acompañarme en cada una de ellas, son las mujeres más lindas que conozco.

A Renzo, Javier y Ale por hacer de mi primer año Universitario inolvidable.

A Pato por ser mi amigo y estar juntos desde el comienzo de esta aventura, por ayudarme, apoyarme y por todos esos recuerdos e historias universitarias que luego nos arrancan sonrisas.

A Bea, Pau, Andrea, Toño, Jhony y Seba por tantos buenos momentos compartidos, quienes durante la última etapa se convirtieron en mis amigos queridos y quienes hacían tan divertido ir a la Universidad.

Finalmente a Dani mi amiga regalona y compañera de tesis, LO LOGRAMOOOS!!!  
Estuvimos juntas desde el principio, quienes con caracteres tan parecidos logramos construir una amistad tan linda y porque creo que esto es solo el comienzo...

*Fernanda Araya Saavedra*

Quiero comenzar por agradecer a mis dos grandes amores, Mario y Florencia, que son uno de los pilares fundamentales en mi vida y en este proceso de formación profesional.

Poti, gracias por llegar a mi vida y darme la oportunidad hermosa de ser mamá. Eres la personita que más amo en el mundo y la que más alegrías me ha entregado. Por todo esto y mucho más te agradezco por estar presente en todo momento, en los buenos, disfrutándolos juntitas, y en los no tan buenos, donde me apoyabas con una sonrisa exagerada que sabes que me hace reír, o con un abrazo que nunca se suelta, o simplemente diciéndome “eres la mejor mamá del mundo te amo con toda mi vida y mi corazón”. Hija, gracias por todo, especialmente por enseñarme a disfrutar y ser feliz con pequeños detalles que la vida nos entrega y que muchas veces me cuesta reconocerlos. Nunca voy a dejar de agradecerte por todo lo que me entregas día a día, me siento muy orgullosa de ti y espero que cuando vayas creciendo tú también sientas eso por mí. Nada más me queda decirte que te amo hasta el sol y hasta la última estrella brillante, como dices tú, y que me hace feliz saber que siempre estaremos juntas siempre. Te amo gorda. Mi amor, desde que entraste en mi vida has sido una persona muy importante, con el tiempo tuvimos una hija y me hiciste enormemente feliz, gracias por estar desde ese momento, e incluso antes, apoyándome en lo que necesite. Gracias también por lograr aprender a tolerarme y soportar mi carácter a veces desagradable, por comprenderme en momentos que no lo he pasado bien, por colaborarme y apoyarme cada vez que lo necesito, por contenerme cuando me siento triste, por celebrar nuestros grandes triunfos y los pequeños también, por protegerme, por hacerme sentir bien, y podría seguir agradeciéndote por mucho más. En fin, me queda decirte que has sido parte fundamental de este proceso, apoyándome y entregándome conocimientos relevantes para mi profesión, que resulta ser la misma que la tuya. Bueno, ya somos colegas, y en este contexto, te doy gracias por enseñarme que el ser profesional implica involucrarse por completo, donde puedo rescatar tu pasión, fortaleza, garra, entereza, humildad y perseverancia para sacar a adelante distintas metas que te propones, lo que me sirve como ejemplo palpable de las ganas, preocupación y cariño que hay que poner en cada proyecto. Mi amor te admiro enormemente por tu entrega como docente, y te considero un ejemplo a seguir. Finalmente quiero que sepas que te amo, aunque sé que lo tienes clarísimo porque te lo digo todos los días, eres el amor de mi vida y espero que luego de terminar este gran proyecto podamos comenzar muchos otros juntitos con nuestra gorda. Te amo mi amor.

También quiero agradecer a mi familia, Maricel, Ricardo, Nico y Maxi, que son otro pilar importantísimo en mi vida y lógicamente en el transcurso de todo el proceso académico.

Mamá siento la necesidad de agradecer todo lo que has hecho por mí, porque has sido una de las personas que más me ha apoyado en este último proceso, principalmente por cuidar a mi flo para que pudiera seguir estudiando. Gracias por todo mamita, por apoyarme incondicionalmente, por enseñarme que la generosidad y la humildad son valores muy importantes que hay que aplicarlos en todo momento. Sé que en ti siempre tengo un hombro donde llorar, brazos que me abrazarán si quiero celebrar, tiempo si necesito conversar, y muchas otras características que te dan un lugar único en mi corazón, ese lugar que como mamás siempre tendremos en nuestros hijos, siendo la

## VII

mujer más importante a lo largo de toda la vida. Mamá tengo tanto que agradecerte y tan poco para poder compensar todo lo que me has entregado, solo te digo que te amo y que espero que nunca me faltes. Te amo.

Papá primero que todo quiero agradecerte por darme la posibilidad de tener una muy buena educación, gracias por todo el esfuerzo que has puesto para hacer posible que hoy esté a un paso de ser una profesional y por enseñarme desde pequeña que con constancia todo se puede lograr. Gracias también por apoyarme siempre y por decirme las palabras justas que me han permitido tomar decisiones importantes, gracias por tu racionalidad y certeza, por tu forma directa de decir las cosas, y por muchas otras cosas. Te amo y espero que siempre sigas dándome consejos para poder llevar a cabo distintos proyectos. Te amo.

Nico, te doy las gracias por aguantar mi personalidad especial, por las buenas vibras y por la manera simple de ver la vida, con la que nos descolocas a todos. Gracias por ser mi hermano y por aceptarme como soy con mis virtudes y defectos. Te quiero decir además, que puedes contar conmigo para lo que necesites, así como yo estoy terminando este proceso en este momento, en un par de años más tú estarás pasando por lo mismo, y cualquier duda que tengas o consejo que necesites yo estoy aquí para ayudarte, te amo hermanito.

Maxito eres mi regalón y hoy te quiero agradecer por ser como eres, por irradiar alegría y por hacerme pasar momentos divertidos cuando estuve muy enfocada en la tesis olvidando que es necesario pasarlo bien. Enanito sigue como eres, te deseo lo mejor, eres chiquitito y te queda mucho aún por delante. Te amo hermanito.

No puedo dejar de agradecer a mi nana, Ruby y Lule por el apoyo moral y afectivo que me han entregado desde muy chiquitita y que se ve reflejado en este último proceso académico, donde sé que puedo contar con ustedes en todo momento y para lo que sea, gracias por quererme tanto y ser parte importante de mi vida. Además quiero agradecer a dos personas que también me han colaborado mucho en esta última etapa, me refiero a Sonia y Mario, quienes quedándose con la flopi, han permitido que me dedique al trabajo de tesis y de ésta forma poder terminar con este gran proceso universitario. Los quiero mucho.

Por último hacer referencia a mis compañeros de generación que hacen que el día a día en la Universidad sea mucho más divertido y ameno. En especial a Pato, Toño, Lucho, Vale, Ale, Pau, Cami, Bea y Feña, con quienes he compartido muy buenos momentos que recordaré para toda la vida y que espero podamos mantener durante los años, los quiero mucho. Feña, te quiero agradecer de forma individual todo el apoyo que me has dado desde que nos hicimos amigas, por comprenderme, aceptarme como soy, por todas las esperas, y por muchas otras cosas, gracias por ser mi amiga y por estar conmigo siempre, te adoro.

Daniela Canelo Aravena.

## VIII

Transcurridos estos cinco años de carrera universitaria, no puedo dejar de agradecer a quienes han sido parte importante de esta expedición.

Agradezco a mi Padre Juan Enrique Cuadra, por ser el primero en apoyarme en todo lo que hago, sin muchas objeciones, salvo la de decirme siempre “Ten Cuidado”.

A mi Madre Marcia Luz Santibáñez, por darme la vida, enseñarme a reír de todo y comprender siempre mi forma de ser. A mis Hermanos José, Laura, Aracely Cuadra y a mi sobrina Dafne Núñez Cuadra, por ser siempre un pilar importante en mi vida e incentivarme a lograr cualquier meta con el solo hecho de existir.

A mis tías Cuadra Alfaro por cuidarme y motivarme desde pequeño. Especialmente a Elvira Cuadra Alfaro, por estar presente desde la escuela y por el maravilloso gesto de apoyar desde el principio mi carrera universitaria.

A mis Tatas Beno y Juanita, por compartir mi crianza y malcriarme siempre. A mis tíos Rosa y Eduardo Cuadra por tener en ellos un modelo de estudiante responsable e incentivarme siempre a aprender más.

A quienes ya no están conmigo pero me enseñaron lo mas simple y valioso de la vida, a Raquel Alfaro y Manuel Santibáñez

A mi familia adoptiva, quienes siempre tienen un lugar en la guarida familiar reservado para mí, a mis hermanitos Macarena Canales Chueca, Maximiliano Canales Chueca y a Mamá 2 Gloria España Chueca Solé. Muchas Gracias por todo.

Agradezco especialmente a Francisca Chueca por su apoyo, voluntad y paciencia incondicional para ayudarme a sacar adelante éste trabajo.

A mis compañeras de tesis, por ser comprensivas y pacientes con mis dificultades a lo largo de todo el proceso de investigación.



Y finalmente a los amigos de siempre, a los compañeros de carrera de la generación 2009, con quienes hemos compartido alegrías y frustraciones, risas y momentos difíciles a lo largo de estos años en la PUCV.

*Juan Cuadra Santibáñez*

## TABLA DE CONTENIDOS

TÍTULO	CONTENIDOS	Pág.
<p> <b>Índice de Tablas</b>  <b>Índice de gráficos</b>  <b>Índice de Figuras</b>  <b>Resumen</b>  <b>Abstract</b> </p> <p><b>INTRODUCCIÓN</b></p> <p><b>CAPÍTULO I:</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>MARCO DE REFERENCIA</b></p> <p>1.1 Antecedentes históricos o empíricos del Problema</p> <p>1.1.1 Antecedentes históricos de la salud para los trabajadores.</p> <p>1.1.2 Breve aportes de las investigaciones en salud, condición y satisfacción laboral. Antecedentes empíricos.</p> <p>1.1.2.1 Estudios relevantes en torno a la salud, condición y satisfacción laboral en el mundo.</p> <p>1.1.2.2 La realidad en Chile en torno a la salud laboral.</p> <p>1.1.2.3 Docentes en Chile y los estudios en torno a la salud, condición y satisfacción laboral.</p> <p>1.1.2.3.1 Investigaciones sobre la satisfacción laboral docente en Educación Física.</p> <p>1.1.3 Organizaciones sindicales en Chile.</p> <p>1.1.3.1 Federación Obrera de Chile.</p> <p>1.1.3.2 Central Unitaria de trabajadores.</p> <p>1.1.3.3 Colegio de Profesores.</p> <p>1.1.4. Organizaciones no sindicales en Chile.</p> <p>1.1.4.1. Corporaciones Municipales como empleadores de docentes.</p> <p>1.1.4.1.1. Corporación Municipal de Viña del Mar.</p> <p>1.1.4.1.2. Contrato Laboral Docente.</p> <p>1.2. Antecedentes teóricos y conceptuales del problema.</p>	

<p><b>CAPÍTULO II:</b></p>	<p>1.2.1. Salud laboral.  1.2.1.1. Salud laboral docente.  1.2.1.2. Principales patologías que afectan a los docentes.  1.2.1.3. Factores condicionantes de la salud laboral docente.</p> <p>1.2.2. Condición laboral.  1.2.2.1. Condición de trabajo en docente.  1.2.2.2. Condiciones de trabajo de los docentes de educación física.</p> <p>1.2.3. Satisfacción laboral.  1.2.3.1. Factores de satisfacción laboral.  1.2.3.2. Satisfacción laboral en docencia.</p> <p>1.2.4. Conceptos a utilizar en la investigación.</p> <p style="text-align: center;"><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b></p> <p>2.1. El Problema.  2.1.1. Problematización.  2.1.2. Estado actual de la problemática.  2.1.3. Pregunta de Investigación.</p> <p>2.2. Objetivos de estudio.  2.2.1. Objetivos Generales.  2.2.2. Objetivos Específicos.</p> <p>2.3. Metodología.  2.3.1. Elaboración del marco de referencia.  2.3.2. Planteamiento de la problemática y confección de los objetivos.  2.3.3. Tipo y diseño de la investigación.  2.3.4. Definición del tipo y diseño de investigación.  2.3.5. Viabilidad de la investigación.</p> <p>2.4. Sujetos participantes.  2.4.1. Selección de los sujetos participantes.</p>	
----------------------------	---	--

<p><b>CAPÍTULO III:</b></p>	<p>2.5. Recogida de la información.</p> <p>2.5.1. Método utilizado para el proceso de recogida de la información.</p> <p>2.5.2. Descripción del Instrumento.</p> <p>2.5.3. Gestiones previas a la aplicación del instrumento.</p> <p>2.5.4. Acercamiento a los docentes de Educación Física y Aplicación del instrumento.</p> <p>2.6. Instrumento utilizado para organizar la información recogida.</p> <p>2.6.1. Tabla general de síntesis temática.</p> <p>2.6.2. Tablas para cada sub tema.</p> <p>2.6.3. Tablas para sumatorias predominantes.</p> <p>2.7. Análisis de la información</p> <p>2.8. Elaboración de conclusiones.</p> <p style="text-align: center;"><b>RESULTADOS</b></p> <p>3.1. Presentación de datos relacionados con los sujetos encuestados.</p> <p>3.1.1. Características generales de los sujetos encuestados.</p> <p>3.1.2. Presentación de la presencia de las principales patologías de la Salud Laboral.</p> <p>3.1.2.1. Presentación de los datos relacionados con las licencias medicas presentadas y no presentadas.</p> <p>3.1.2.2. Presentación de los datos relacionados con las principales patologías que presentan los sujetos.</p> <p>3.1.2.2.1. Presentación de las patologías que más se presentan en los sujetos según género y rango etario.</p> <p>3.1.3. Presentación de las condiciones de trabajo en las que las que se desempeñan los sujetos.</p> <p>3.1.4. Presentación de la percepción de la satisfacción laboral de los sujetos.</p>	
-----------------------------	---	--

<p><b>CAPÍTULO IV:</b></p>	<p>3.1.4.1. Presentación de las preguntas con sumatoria predominante según género.</p> <p><b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b></p> <p>4.1 Análisis de los resultados correspondientes a la salud laboral, condiciones de trabajo y satisfacción laboral.</p> <p>4.1.1. Análisis referente a los resultados de la salud laboral para evidenciar las principales patologías.</p> <p>4.1.2. Análisis referente a los resultados que evidencian las condiciones de trabajo en que se desempeñan.</p> <p>4.1.3. Análisis referente a los resultados que evidencian la percepción de los docentes en cuanto a su satisfacción laboral.</p> <p>4.2 Fortalezas y desafíos de la investigación.</p> <p>4.2.1. Fortalezas de la Investigación.</p> <p>4.2.2. Desafíos de la Investigación y posibles soluciones.</p>	
<p><b>CAPÍTULO V:</b></p>	<p><b>CONCLUSIONES</b></p> <p>5.1 Conclusión de la investigación.</p> <p>5.2 Proyecciones</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <p><b>ANEXOS</b> <b>Anexo I</b></p> <p><b>Anexo II</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encuesta.</li> <li>2. Tablas sub temáticas.</li> <li>3. Tablas sumatorias predominantes.</li> <li>4. Tabla general de síntesis temática.</li> </ol>	

## INDICE DE TABLAS

CONTENIDOS	Pág.
<p><b>Tabla n°1.</b> Resumen de colegios participantes en la investigación pertenecientes a la Corporación de Viña del Mar.</p> <p><b>Tabla n°2.</b> Cantidad y porcentaje de los docentes encuestados según género y rango etario.</p> <p><b>Tabla n°3.</b> Tipo de contrato de los docentes pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar. El tipo de contrato seleccionado como otros se refieren a contrata.</p>	

## INDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDOS	Pág.
<p><b>Gráfico n°1.</b> Porcentaje de licencias médicas que han presentado los docentes desde que pertenecen a la Corporación Municipal y las licencias que no fueron presentadas.</p> <p><b>Gráfico n°2.</b> Motivo por el que se presentó la licencia médica. Las personas podían contestar dos variables a la vez.</p> <p><b>Gráfico n°3.</b> Razón por la que los sujetos decidieron no presentar licencias médicas cuando si la necesitaban. Se permitió escoger más de una variable para la respuesta.</p> <p><b>Gráfico n°4.</b> Porcentaje de patologías presentadas y no presentadas por cada tema.</p> <p><b>Gráfico n°5.</b> Porcentaje de la frecuencia en que se presenta cada patología psicológica o psíquica. La categoría otras corresponde a síndrome vertiginoso.</p> <p><b>Gráfico n°6.</b> Porcentajes de las frecuencias en que se presenta cada patología osteomuscular. La categoría otras corresponde a rotura de meniscos.</p> <p><b>Gráfico n°7.</b> Porcentajes de las frecuencias en que se presenta cada patología otorrinolaringológica o infecciosa. La categoría otras corresponde a bronquitis, para la variable de vez en cuando, y neumonía para la variable de vez en cuando y a menudo.</p>	

**Gráfico n°8.** Porcentaje correspondiente a las condiciones laborales que son consideradas favorables o desfavorables para los docentes.

**Gráfico n°9.** Porcentaje de acuerdo para cada una de las preguntas que conforman la temática de infraestructura.

**Gráfico n°10.** Porcentaje correspondiente a la carga horaria de los docentes encuestados.

**Gráfico n°11.** Porcentaje correspondiente a las demandas que poseen los establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar.

**Gráfico n°12.** Porcentajes que evidencian el clima laboral de los docentes de Educación Física de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

**Gráfico n°13.** Condiciones ergonómicas, grado de acuerdo con sus respectivos porcentajes.

**Gráfico n°14.** Porcentajes de acuerdo al perfeccionamiento de los docentes encuestados.

**Gráfico n°15.** Porcentaje de satisfacción o insatisfacción percibidos por los docentes de educación física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar.

**Gráfico n°16.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto al trabajo como tal de los docentes encuestados.

**Gráfico n°17.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto a las relaciones humanas que se generan en los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

**Gráfico n°18.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto a la organización de trabajo de los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

**Gráfico n°19.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto al reconocimiento de los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

**Gráfico n°20.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto al salario que reciben los docentes de educación física de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

## INDICE DE FIGURAS

CONTENIDOS	Pág.
<p><b>Figura n°1.</b> Patología psicológica/ psíquica que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.</p>	
<p><b>Figura n° 2.</b> Segunda patología psicológica/ psíquica que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.</p>	
<p><b>Figura n° 3.</b> Patología osteomuscular que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.</p>	
<p><b>Figura n° 4.</b> Segunda patología osteomuscular que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.</p>	
<p><b>Figura n° 5.</b> Patología otorrinolaringológica o infecciosa que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.</p>	
<p><b>Figura n° 6.</b> Segunda patología otorrinolaringológica o infecciosa que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.</p>	
<p><b>Figura n° 7.</b> Porcentaje de acuerdo en temática trabajo como tal, pregunta 31. Condiciones laborales según género.</p>	
<p><b>Figura n° 8.</b> Porcentaje de acuerdo en temática trabajo como tal, pregunta 34. Condiciones laborales según género.</p>	
<p><b>Figura n° 9.</b> Porcentaje de acuerdo en temática relaciones humanas pregunta 36. Condiciones laborales según género.</p>	
<p><b>Figura n° 10.</b> Porcentaje de acuerdo en temática relaciones humanas pregunta 37. Condiciones laborales según género.</p>	
<p><b>Figura n° 11.</b> Porcentaje de acuerdo en temática organización de trabajo pregunta 39. Condiciones laborales según género.</p>	
<p><b>Figura n° 12.</b> Porcentaje de acuerdo en temática organización de trabajo pregunta 40. Condiciones laborales según género.</p>	



**Figura n° 13.** Porcentaje de acuerdo en temática organización de trabajo pregunta 41. Condiciones laborales según género.

**Figura n° 15.** Porcentaje de acuerdo en temática reconocimiento pregunta 43. Condiciones laborales según género.

**Figura n° 16.** Porcentaje de acuerdo en temática reconocimiento pregunta 44. Condiciones laborales según género.

**Figura n° 17.** Porcentaje de acuerdo en temática salario pregunta 45. Condiciones laborales según género.

**Figura n° 18.** Porcentaje de acuerdo en temática reconocimiento pregunta 46. Condiciones laborales según género.

**RESUMEN**

**“DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES PATOLOGÍAS DE LA SALUD LABORAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA PERTENECIENTES A LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE VIÑA DEL MAR”**

**TESISTAS:**

**FERNANDA SOLEDAD ARAYA SAAVEDRA**

**DANIELA MICHELLE CANELO ARAVENA**

**JUAN FRANCISCO CUADRA SANTIBÁÑEZ**

**PROFESOR GUÍA:**

**CAROLINA ALEJANDRA POBLETE GÁLVEZ**

**Resumen**

El objetivo del estudio corresponde a exponer la existencia de las principales patologías de la salud laboral, las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesores de Educación Física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar. Para la realización del estudio se elaboró una encuesta, cuyo fin es recoger la información relevante respecto de cada temática mencionada. El instrumento se sometió a validación a partir de la aplicación de una prueba piloto a 15 docentes de cualquier tipo de establecimiento y posteriormente fue puesto a juicio de 3 expertos, luego de lo cual se acogieron las sugerencias y se procedió a la aplicación del instrumento. Los sujetos participantes corresponden a profesores de Educación Física que pertenecen a la corporación, de los cuales se abarcaron 33 colegios de un total de 42 que decidieron participar en la investigación.

**Palabras claves:** Salud laboral, Condiciones de trabajo, Satisfacción laboral, Corporación Municipal.

**ABSTRACT**

The aim of the study is to expose the existence of the main pathologies of occupational health, working conditions and job satisfaction of physical education teachers belonging to the Municipal Corporation of Viña del Mar. For the study we developed a survey, designed to collect the relevant information for each topic mentioned. The instrument underwent validation from the implementation of a pilot test to 15 teachers of any premises and was subsequently put on trial of 3 experts, after which suggestions are welcomed and proceeded to the implementation of the instrument. The subjects are physical education teachers belonging to the corporation, which is comprised of 33 schools out of 42 who chose to participate in the research.

**Key words:** Occupational health, working conditions, job satisfaction, Municipal Corporation.

## INTRODUCCIÓN

Como docentes de educación física se está expuesto a situaciones especiales, enmarcadas en un contexto diferente a otros docentes, que afectan su integridad física si es que no se toman las medidas correspondientes. Para tomar estas medidas es necesario primero conocer su realidad y poder evidenciar las reales consecuencias que presentan producto de esas condiciones únicas de trabajo.

Tomando lo anterior como referencia, la principal motivación para la realización del presente estudio es conocer la realidad a la que como futuros profesionales podríamos vernos enfrentados. Esta posible realidad está compuesta por muchos factores, desde el tipo de alumnado, hasta los ideales propios de cada establecimiento. De acuerdo a esto decidimos que para nosotros es relevante conocer las condiciones de trabajo a las que estaríamos expuestos, lo cual se relaciona de forma muy cercana con la salud y satisfacción laboral. Consideramos importante estos ámbitos porque las situaciones que hemos vivenciado como estudiantes solo nos permite conocer cierto tipo de establecimientos, donde lógicamente para cada uno serán experiencias distintas según cada percepción.

Partiendo de esta premisa se quiso seleccionar un segmento de los establecimientos en los que un profesor de educación física podría trabajar, ya que considerando el factor tiempo es más significativo conocer la realidad de cierto tipo de instituciones antes de generalizar y tener pinceladas de realidades distintas. En este sentido se pensó que realidad escolar sería más significativa para realizar un estudio y poder generalizar los resultados evidenciados para generar soluciones a posibles problemas encontrados.

Como consecuencia de lo mencionado anteriormente la investigación se realiza con los establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar (CMVM), cuya realización se basa en el tipo de investigación cuantitativa, con diseño descriptivo transversal. Los sujetos seleccionados son los docentes de educación física que se desempeñan en los establecimientos educacionales pertenecientes a la corporación, siendo estos escuelas básicas, colegios con enseñanza básica y media científico-humanista o con especialidades, colegios especiales y colegios de adultos, de

quienes se recoge la información a través de una encuesta, instrumento confeccionado por el grupo investigador.

La Corporación Municipal de Viña del Mar es una institución privada sin fines de lucro a cargo de la I. Municipalidad de Viña del Mar, cuyo objetivo en la educación es administrar los servicios en esta área. Este ámbito de la Corporación es supervisado por el Ministerio de Educación y tiene como fin entregar una educación municipalizada de excelencia para la formación humana.

De acuerdo a esto, el presente estudio tiene como finalidad dar a conocer cuáles son las patologías de la salud laboral que más afectan a los docentes de Educación Física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar, las condiciones de trabajo en que se desempeñan y la percepción de su satisfacción laboral en la actualidad.

La estructura del informe contiene cinco capítulos y un anexo. El primer capítulo consta del marco de referencia, en donde se encuentran las referencias teóricas respecto de los antecedentes históricos o empíricos en conjunto con los antecedentes teóricos y conceptuales referentes a las tres grandes temáticas a investigar, las cuales corresponden a salud laboral, condiciones de trabajo y satisfacción laboral, todo esto visto desde el área de la docencia. Además se encuentra la información correspondiente al profesorado cuya institución a cargo es la corporación. Se presentan datos de cómo las corporaciones se han forjado en la historia y lo que trae consigo pertenecer a ellas y tenerlas como empleador.

El segundo capítulo hace referencia a la metodología de la investigación en donde queda de manifiesto la problemática del estudio, y en consecuencia nuestras motivaciones, los objetivos, tanto general como específicos, los sujetos de estudio, la viabilidad de la investigación, se detalla el instrumento de recolección de información, y los instrumentos utilizados como consecuencia para la sistematización de la información.

El tercer capítulo corresponde a los resultados en donde a partir de gráficos se detallan los hallazgos encontrados respecto de los antecedentes generales de los docentes, licencias médicas, principales patológicas presentadas, condiciones laborales favorables y no favorables para el ejercicio de la docencia y finalmente la percepción de la satisfacción laboral de los docentes en cuestión.

En el cuarto capítulo se presenta la discusión de los resultados, en donde cada uno es analizado y contrastado con la teoría específica. Además se mencionan las fortalezas y desafíos de la investigación.

En el quinto y último capítulo se encuentran las conclusiones del estudio, en donde se hace referencia a los objetivos y futuras proyecciones.

En el anexo se encuentra el instrumento utilizado para la recogida de la información, en conjunto con las tablas que se utilizaron para la sistematización de ella, las cuales corresponden a síntesis temáticas, sub temáticas y finalmente sumatorias predominantes, a partir de las cuales surgen los gráficos para los resultados de la investigación.

Finalmente pretendemos que la presente investigación permita dar a conocer una realidad que compete tanto a los futuros profesionales de educación física, como docentes en ejercicio. Esperamos que a partir de esta iniciativa se genere una nueva área de estudio para los docentes que quieran contribuir con el bienestar propio y de sus colegas.

**CAPITULO I**  
**MARCO DE REFERENCIA**

## **1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS U EMPÍRICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

En éste capítulo hacemos una revisión de los antecedentes históricos acerca del concepto de salud laboral, de donde nace, cuales son las motivaciones y como finalmente y a través de la historia, se logran establecer grupos dedicados específicamente a salvaguardar la vida y salud de los trabajadores.

Por otra parte se hace una revisión de las principales investigaciones centradas en la salud laboral que se han realizado en el mundo, las principales conclusiones a las que han llegado, y así dar paso a los estudios que se han hecho en Chile y cómo las normativas legales buscan proteger la salud de los trabajadores.

Se aborda la salud laboral de los docentes, en particular la salud de los docentes de Educación Física que es lo principal para la presente investigación.

Se entrega información también, acerca de las organizaciones sindicales en el país, la Federación Obrera de Chile FOCH, la Central Unitaria de Trabajadores CUT, el Colegio de Profesores de Chile, las organizaciones no sindicales y las corporaciones municipales como empleadores de docentes.

### **1.1.1 Antecedentes históricos de la salud para los trabajadores**

El concepto de salud ocupacional es relativamente reciente, llegar a él implicó un proceso de evolución histórica. La observación de que las condiciones de trabajo determinan procesos de salud enfermedad data desde la antigüedad. Existen antecedentes que desde el año 4000 A. de C. los egipcios comenzaron de manera pionera a identificar los principales oficios que generaban riesgos de origen laboral.

En su escrito “Salud Laboral”, el Doctor Héctor Nieto (2000) entrega un importante referente histórico acerca del origen de la salud laboral a través de los tiempos.

En la Edad Media 500 A.C. al 500 D.C. se formaron los primeros grupos o asociaciones que buscaban la protección social. Encontramos grandes filósofos como Aristóteles y Platón en Grecia, Lucrecio, Ovidio, Plutarco y Galeno en Roma que recogen y



desarrollan en sus doctrinas los sufrimientos de los trabajadores. Los médicos de la época se ocuparon de las lesiones y enfermedades que los artesanos y obreros contraían en el ejercicio de sus funciones tal como se lee en las obras de Hipócrates, Aulo, Cornelio Celso, Galeno y otros. Se perfila una especie de medicina referible a la clase trabajadora, vinculada con la medicina monástica de acuerdo a las peculiaridades laborativas de las distintas órdenes religiosas de la época. Recién en el renacimiento se observa la evolución de lo individual a lo corporativo y se asiste al origen de una embrionaria medicina del trabajo. Los escritos de Ellemborg (1483) y posteriormente Teofrasto Paracelso (1530) dan cuenta de ello, sobretodo este último en su "De morbis metallicis" en el que, aunque en forma fragmentaria y desordenada, se refiere a las enfermedades de los obreros que trabajan con metales. De la misma época son los escritos de Pansa (1614) sobre enfermedades de los mineros y los de Michaelis (1652), Stokhausen (1656), Diemerbroek (1664) y Hoffman (1695) (Nieto, 2000).

En 1700 el médico italiano Bernardino Ramazzini publica la obra considerada fundacional de la actual medicina de trabajo " De morbis artificum diatriba" (Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos) y por la cual se le considera el padre de la Medicina del Trabajo, en ella vuelca los conocimientos adquiridos en años de estudio de los diferentes trabajadores y los ambientes en los que ejecutaban su trabajo desarrollando un método que comprendía: 1) la observación de la supuesta causa de daño profesional, 2) examen clínico del trabajador para determinar la influencia del trabajo sobre la salud, 3) documentación sobre el tema y 4) normas higiénicas y medidas de prevención individuales y colectivas.

La importancia que Ramazzini atribuye al trabajo en el origen de las enfermedades se puede sintetizar en la pregunta que sugiere hacer a todo enfermo: "¿de qué trabaja usted?" cuya vigencia permanece inalterable hasta hoy y la influencia de esta obra se extiende hasta nuestros días.

En 1775 Percival Pott describe el cáncer de los deshollinadores por primera vez. En 1779 las Memorias de la Academia de Medicina de Francia contienen referencias en

torno a los accidentes de los obreros del sebo. En el mismo año en Italia, Frank pide amplia protección para la mujer embarazada y que se le exima de todo trabajo en el último trimestre del embarazo.

En Italia los edictos de Rotary fueron las primeras normas legislativas de protección para los accidentes de trabajo, además se comenzó a capacitar a los trabajadores como medio para evitar los accidentes. El personal comenzó a trabajar bajo un grupo o agrupación que le asistía en caso de un accidente de trabajo. Los primeros estudios médicos asociados al trabajo se desarrollaron por el empleo de fuerza excesiva en las obras, lo que generaba lesiones osteomusculares.

Esto sienta las bases de cómo la salud de los trabajadores es de vital importancia a lo largo de la historia, debido a que una herida sin cuidado generaba fácilmente una infección y posteriormente la muerte. Nace de éste modo de manera implícita un área que podríamos denominar como protección de los trabajadores ó prevención laboral. Lo que con el tiempo se convierte en eje principal del tema que convoca esta investigación y que se denominará salud laboral.

En la era moderna, la llegada de la máquina al trabajo, que por un lado produjo adelantos definitivos, trajo aparejados serios peligros para la salud de los obreros. Stassen describe que en algunas regiones de Inglaterra de esa época el promedio de vida de los obreros bajó a 22 años frente a los 44 de las clases pudientes. Por lo tanto a medida que el hombre evoluciona también lo hacen con él los riesgos a los que debe enfrentarse en su nuevo escenario.

Los hombres de ciencia se preocupan por estudiar los medios de prevención, terapéutica de las enfermedades y accidentes del trabajo, apareciendo numerosos estudios sobre Medicina del Trabajo que aplican el método científico en forma rigurosa. De las nombradas publicaciones, vale destacarse a comienzos del siglo 20 el tratado de Devoto quien además funda en Milán la primera clínica del Trabajo. En Inglaterra Sir Th. Oliver publica la primera edición de Diseases of Occupation en 1908. En Alemania se publican importantes trabajos por parte de funcionarios médicos del Servicio de Higiene

del Imperio y de inspectores de fábricas y médicos industriales. En Francia se publican *Maladies Professionnelles* (1903) y *Traité d'Hygiene Industrielle* (1927). En Estados Unidos aparece en 1918 la primera escuela (Harvard) que otorga un diploma de higiene industrial. A través del tiempo y con el estudio de las muertes a causa de accidentes de trabajo se comienza a gestar la medicina laboral, aquella que va a velar a través de los años por la salud de aquellos que se ven expuestos y afectados en el ejercicio de sus labores ocupacionales, aquellos que sufran accidentes laborales.

Para esa época en Argentina se conocen los trabajos de Juan Bialet Massé (1846-1907) quien describe en un informe memorable (1904) el estado de las clases obreras a principios de siglo. En la década del 20' comienza a introducirse, el consultorio de fábrica encontrando en Salta los antecedentes del primero de ellos a manos de una empresa privada. Los trabajos y el desarrollo de la especialidad se incrementan con el aporte de figuras tales como Feinmann, Bosio, Coni, Wilde, Ingenieros, Palacios, Urbandt, Boccia (considerado el primer maestro de Medicina del Trabajo del país), Reggi, Francone, Kaplan y Antoni. En 1934 se fundó la Sociedad Argentina de Medicina del Deporte y del Trabajo. En la Facultad de Medicina el Instituto de Higiene y Medicina Social cumplió con la tarea de formar especialistas con muy alto nivel académico.

Con el incremento del conocimiento y la complejidad de los factores intervinientes en la salud de los trabajadores, asistimos al desarrollo de las otras especialidades que contribuyen al campo de la salud laboral para llegar a la actualidad donde, como se dijo, la comprensión de la problemática requiere de la concurrencia de diversos especialistas. La medicina aporta lo suyo desde la Medicina del Trabajo. Debe mencionarse por fin la aparición en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo quien aúna la acción de gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros (actualmente 170) con el objetivo de impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo.

Bajo el alero de la Organización de Naciones Unidas (ONU), se redacta en 1948, la Declaración Universal de Derechos del Ser Humano, la cual dice en su artículo 23 que "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo", a su vez y en su artículo 25 afirma que " Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad" lo cual hace de la salud y el trabajo derechos humanos. (ONU, 1948)

#### **1.1.1.2. Breve aportes de las investigaciones en salud, condición y satisfacción laboral. Antecedentes empíricos.**

En este punto se intenta dar a conocer las principales investigaciones relacionadas con el cuestionamiento a la salud, la condición y satisfacción laboral, desde los aportes en distintas partes del mundo y a nivel nacional, y cómo estos influyen en las actuales normativas legales. Además se dan las bases que argumentan el objeto de estudio de esta investigación partiendo de lo macro en términos conceptos claves, para aterrizar finalmente en las particularidades de la salud de los docentes en el contexto del sistema educativo actual.

##### **1.1.1.2.1. Estudios relevantes en torno a la salud, condición y satisfacción laboral en el mundo.**

Los dos grandes referentes en temas de salud laboral, corresponden a organizaciones internacionales que han declarado en sus principios fundamentales el derecho de las personas a desarrollar su función laboral y su vida en general, bajo condiciones de salud. Desde una perspectiva integral el concepto de salud, se entiende, como un

completo estado de bienestar en todos los planos de la vida de las personas. La declaración de principios de la Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que la salud involucra aspectos tanto físicos, mentales como sociales, reconociendo así que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos. Además señala, que el logro de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones bajo la aplicación de medidas sociales y sanitarias. Debido al consenso de este tipo de declaraciones, es que la salud laboral pasa a ser un tema relevante a nivel mundial, involucrando al Estado, a través de su organización formal y material para el asegurar a todas las personas las condiciones óptimas de trabajo.

Otra organización internacional es la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La que afirma que si bien, todo trabajo permite el desarrollo individual y social, a su vez, envuelve de una u otra forma, un riesgo para la salud de las personas. De ésta manera en la conferencia internacional del trabajo, 91ª reunión, se llegan a establecer la necesidad del compromiso nacional con la adopción de medidas preventivas y una cultura de seguridad indispensables, para lograr mejoras duraderas en materia de seguridad y salud en el trabajo. (OIT, 2003)

Considerando que la producción y el trabajo han sido parte de la agenda política de diversos gobiernos en temas económicos y que organizaciones como OMS y OIT, han llevado al análisis las consecuencias de este mismo proceso, numerosos investigadores han escudriñado en las consecuencias de las prácticas laborales y su repercusión en la salud de las personas. A continuación se dará a conocer algunas de estas investigaciones.

En España, un análisis hecho a partir de un informe ejecutivo (Benavides, 2003) señala que, actualmente, la tendencia y magnitud de las lesiones por accidentes de trabajo constituyen el principal indicador de condiciones de trabajo deficientes en las empresas de ese país, además comparando los resultados con sus pares europeos se puede evidenciar lo mucho que todavía queda por hacer en materia de salud laboral.

Pero las lesiones son el síntoma más evidente de que algo anda mal pues trae consecuencias físicas a la persona afectada. Sin embargo tienen algo que decir las condiciones en las cuales se trabaja y el efecto que tiene el trabajo sobre quien lo realiza y en cómo su actividad le produce satisfacción. Es por esto que el estudio de las condiciones socio- laborales ha adquirido una enorme importancia en las investigaciones de los últimos años (Perie, 1999). Para algunos autores su relevancia estriba en la incidencia significativa del entorno laboral sobre la salud de las personas y el desarrollo de la organización para la cual trabajan; para otros, surge por una ampliación del concepto de salud y una preocupación por la prevención y la eficiencia. Finalmente, desde una dimensión social de la empresa, se defiende que ésta debe fomentar también el desarrollo profesional y personal de las personas (Peiró y Cols, 1991 citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)).

La ya nombrada tendencia a las lesiones por accidentes de trabajo evidenciada en España esta determinada por varios factores como por ejemplo las condiciones de trabajo y los daños a la salud que estos pueden provocar, evidencia de esto podemos encontrar en el informe de salud laboral realizado en España entre los años 2001 al 2010 por parte del Centro de Investigación de Salud Laboral (CISAL) donde se aborda y describe el contexto socio-laboral, las condiciones de trabajo y los daños a la salud relacionados con el trabajo considerando el impacto de la crisis económica iniciada en 2008, con esto asoma el componente económico en el estudio de la salud laboral en el mundo, además se propone recomendaciones que puedan ayudar a mejorar las políticas de salud laboral en dicho país (Benavides, Boix, Rodrigo y Gil, 2013).

Debido a la ya mencionada recurrencia de las lesiones producto de actividades relacionadas con el trabajo es que se ha hecho necesario investigar para establecer categorías, factores de riesgo y lograr producir los cambios necesarios para proteger a los trabajadores. En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) plantea que la importancia en el estudio de la seguridad y salud laboral es un elemento crítico en el incremento de la calidad de la prevención de los riesgos laborales, y fomenta el desarrollo de las políticas públicas y privadas en este ámbito, además la

investigación en seguridad y salud laboral se ha convertido a su vez en los últimos años en un elemento imprescindible en cualquier política científica, y en un componente fundamental para cualquier sistema sanitario, pues impulsa la prevención de los accidentes laborales y la mejora en el diagnóstico de enfermedades y patologías relacionadas con el ambiente laboral. En definitiva, contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas (INSHT, 2011).

En Brasil se realiza un estudio, donde se evidencia la importancia de un entorno laboral saludable para promover una buena salud, lo que permite el desarrollo social, económico y personal, para que dicho entorno exista, se debe promover la participación de todos los actores para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores (Barrios y Paravic, 2006).

Colombia no se ha querido quedar atrás en los estudios de salud laboral. Y ha realizado un estudio donde se han revisado 34 publicaciones hechas en dicho país desde la década del 90' en adelante. Esta revisión tiene como objetivos evidenciar la relevancia que tiene, dentro del estudio de este tema, la investigación e intervención desde las Ciencias Sociales y de la Salud. (Andrade y Gómez, 2008)

Pero ¿cuáles son los componentes o los factores que influyen en la salud de los trabajadores? en Cuba se plantea la vigilancia de la salud del trabajador como un eje formado por tres componentes de los cuales según su acción sobre el hombre, se clasifican en: físicos, químicos, biológicos, psico-fisiológicos y ergonómicos. (Guerrero, Sánchez y Cañedo, 2004).

De manera similar en Argentina se categorizaron los factores de riesgo en el marco de recordar la creación del instituto de medicina del trabajo IMT se realizó una entrevista a los principales referentes de instituto, para esto se utilizó un instrumento de elaboración propia en el cual se clasificaron cuatro grupos de elementos riesgosos: el primero, caracterizado como el "microclima laboral" compuesto por los efectos de la luz, el ruido, el calor, la temperatura y la humedad; el segundo describió los contaminantes del ambiente de trabajo y definió los niveles máximos admisibles según

la ley; el tercer factor nocivo se definió por el "esfuerzo físico y las posiciones anormales"; y el cuarto, obedeció a los efectos de orden psíquico que los ritmos y condiciones de trabajo generaban en las personas (Martin, spinelli,2011).

De esta manera podemos evidenciar la preocupación social a nivel mundial por la salud de los trabajadores, ya sea motivado en los primeros tiempos por salvaguardar la vida, luego por un interés en la producción de cada trabajador y finalmente en nuestra época, las investigaciones se han centrado en el trabajador como persona, su calidad de vida y los factores que afectan su desempeño y su satisfacción con el trabajo que desarrolla.

### **1.1.2.2. La realidad en Chile en torno a la salud laboral.**

En Chile se ha investigado el tema de la salud laboral. Destaca la elaboración de un documento por parte de la central unitaria de trabajadores para la acción sindical bajo el alero de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el cual se destaca el carácter integral del concepto de salud, ya mencionado, y entendido como un bienestar en todos los planos de la vida de los sujetos y el carácter a la vez positivo y riesgoso que tiene el trabajo para la salud, entendido como actividad que permite la vida social y el desarrollo de los individuos (Parra, 2003).

Además se trabajó en un segundo documento titulado "Glosario básico de la salud laboral", elaborado por el servicio de salud metropolitano del ambiente. En él se definen conceptos importantes tales como salud ocupacional, ergonomía, trastornos músculo-esqueléticos de origen ocupacional y radiaciones (SESMA, 2003).

Todo estudio en materia de salud laboral incorpora el concepto integral de salud que proporciona la OMS, por ende, la salud laboral no es más que este concepto aplicado en el trabajo. De este modo, la salud laboral tiene por objetivo principal la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo (Benavides, Ruiz, García, 2000).

En el documento "Salud Laboral en Chile" (Vives, Jaramillo, 2010:2) se señala que "En Chile la Salud Laboral se encuentra reglamentada por el Código del Trabajo, la Ley



16.744, el Código Sanitario y reglamentos, y algunas normativas técnicas sectoriales, por ejemplo, el Reglamento de Seguridad Minera. El Decreto 594 y el código sanitario establecen las normas relativas a las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo”. En éste documento se reconoce la escasa información de la salud de los trabajadores en lo referente a enfermedades accidentes y muertes, debido a que la información más representativa es la relativa a los accidentes laborales ocurridos a trabajadores asegurados por el sistema mutual, lo que representa el 70% de la población ocupada. Para entregar una visión más amplia de la salud de los trabajadores chilenos se tratan las exposiciones y los daños a la salud, de los cuales hay información disponible, de hecho cada dos años desde 1998, se realiza una muestra representativa de empresas formales privadas de más de cinco trabajadores de todo el país, la llamada Encuesta Laboral (ENCLA) y la Encuesta de Calidad de Vida y Salud 2006 (ECVS\_2006), en ellas el 65 % de los trabajadores señala que su calidad de vida se ve afectada por la responsabilidad que implica su trabajo, el 53% porque requiere gran atención y concentración, el 7,9% por recibir maltrato físico o psicológico y el 1,7% por acoso sexual, esto con respecto a las condiciones de trabajo, además y en el mismo sentido desde el año 2005 la jornada ordinaria laboral en Chile es de 45 horas semanales, sin embargo un 18% de los ocupados declara trabajar 48 horas y más producto de horas extras semanales y trabajos los días festivos, lo cual afecta su calidad de vida. Además y respecto a las condiciones de empleo, los trabajadores se ven afectados por factores como inestabilidad laboral, bajos salarios y falta de representación, lo que repercute de manera negativa en su salud. El estudio evidencia la falta de investigación y rigurosidad en el tratamiento de los datos, lo que permitiría identificar prioridades en cuanto a riesgos y daños a la salud y así proponer y evaluar medidas preventivas enfocadas a reducir dichos riesgos. Finalmente “La política de salud laboral chilena debe plantearse ampliar su atención mas allá de los accidentes laborales hacia el reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, tanto de cara a la prevención como al tratamiento y rehabilitación”.

Dentro del marco sanitario, el Instituto de Salud Pública cumple la función de ser laboratorio nacional y de referencia a través de la salud ocupacional. En este ámbito el Decreto Supremo 594, reglamenta las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (Instituto de salud pública de Chile, disponible en [www.ispch.cl](http://www.ispch.cl)).

Los instrumentos legales para la prevención de riesgos en el trabajo son: el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, obligatorio para empresas de más de 25 trabajadores, y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, obligatorio para empresas de más de 100 trabajadores. (Vives y Jaramillo, 2010) (Organización iberoamericana de seguridad social)

### **1.1.2.3. Docentes en Chile y los estudios en torno a la salud, condición y satisfacción laboral.**

A lo largo del tiempo y la aparición de nuevas áreas de desempeño profesional, tales como la labor docente, se hizo necesario adaptar los estudios de manera de detectar los principales factores de riesgo para la salud de los trabajadores en determinadas áreas.

En el marco de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en Madrid, se plantea que el interés por las condiciones de trabajo en el ámbito educativo se ha incrementado a partir de la expansión del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones. Un buen entorno laboral afecta a las personas y a los procesos de trabajo, mejorando, como consecuencia, los resultados. En la actualidad es frecuente leer el estrés y el malestar de los docentes, ligándolo con situaciones de violencia, falta de disciplina, y poco compromiso del alumnado (De Frutos, González, Maíllo, Peña y Riesco, 2007).

Los contextos escolares son múltiples y heterogéneos; el rendimiento y la calidad de los resultados se deben a distintas variables organizacionales, legislativas, sociales y personales; en la motivación, satisfacción y bienestar de los docentes, influyen no sólo

las situaciones laborales, sino también factores personales y el tipo de tarea a realizar (Marchesi, 2007).

Los estudios sobre salud, salud mental y bienestar emocional de los docentes, si bien son bastante recientes en América Latina, tienen una historia de más de treinta años en otras partes del mundo (Martínez, 2001; Esteve 2006; Cornejo y Quiñónez 2007; Travers y Cooper, 1996). Se trata de un campo de estudio en pleno desarrollo, con controversias metodológicas y teóricas aun no resueltas, pero que ya nos muestra algunas tendencias claras.

Por una parte podemos hablar de problemas de salud física, donde sobresalen las altas tasas, en comparación con otras profesiones, de disfonías, enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo esqueléticos (Parra, 2007; Niosh, 1999). También hay que considerar los problemas de salud mental, destacándose las altas tasas de trastornos depresivos y ansiosos. Los porcentajes de trastornos ansiosos en docentes casi duplican la media. Estos datos, impactantes, deben ser analizados con cautela pues, por limitaciones metodológicas, se comparan indicadores obtenidos con distintos instrumentos. Es probable que, con mejores instrumentos de medición, estas cifras alarmantes se moderen. Sin embargo son señales que es preciso seguir estudiando.

En lo que respecta al “malestar psicológico” se puede destacar los estudios cuantitativos sobre “estrés” y “burnout” en docentes y la amplia gama de descripciones sobre “malestar docente” y sufrimiento psíquico en docentes (Parra, 2007; UNESCO 2005; Valdivia et al 2003; Martínez, 2001; Esteve, 1987; Guerrero, 2005). Los estudios cuantitativos sobre estrés y burnout en docentes suelen mostrar elevados niveles de agotamiento emocional en esta población (*Salud laboral docente condiciones de trabajo*, Rodrigo Cornejo Chávez, 2007).

Desde que Herbert Freudenberger describió el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en 1974, se han realizado esfuerzos variados en cuanto a la investigación de este en individuos que ejercen diferentes profesiones. El síndrome fue descrito en

trabajadores, pero especialmente en quienes llevaban a cabo oficios con alta responsabilidad ética y social. Así, se ha descrito esta patología en individuos cuyo trabajo involucra la prestación de servicios a otros, como es el caso de los docentes y de los trabajadores en salud física y mental.

Se ha documentado diferentes factores de riesgo en relación con el desarrollo de SAP en maestros. Entre estos se encuentran estar a cargo de grupos numerosos de estudiantes, el mal comportamiento y las conductas destructivas o agresivas de sus alumnos (Stamm, Virnich, Wissing, Müller, Wirsching, 2006). Así, estar expuesto a situaciones de violencia durante las horas de trabajo podría aumentar el riesgo de SAP, como se ha visto ya en sujetos que ejercen otras profesiones. (Gómez., Rodríguez, Padilla y Avella-García, 2009)

En el marco de la negociación del año 2000 se acuerda entre el Colegio de Profesores de Chile y el Ministerio de Educación la realización de un estudio con el fin de determinar las patologías causadas por el ejercicio de la profesión y las condiciones laborales, de modo que se actualice e incorporen a la ley de Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales N° 16.774. (Colegio de Profesores de Chile, 2000).

El trabajo docente posee un alto nivel de complejidad, la que aumenta cada día, a medida que la sociedad se va complejizando. Es así como las demandas de distintos actores sociales hacia los docentes se vuelven más sofisticadas (Selamé, 1998 citado por Colegio de Profesores de Chile, 2000).

En este contexto dadas las múltiples demandas a las que son sometidos los docentes, es posible considerar a la docencia como una profesión estresante, donde se exige una interacción constante y absorbente, y que además enfrenta condiciones de trabajo insatisfactorias (Asún, Molina y Real, 2002 citado por Colegio de Profesores de Chile,

2000). Un aspecto destacado en la literatura de los últimos años ha sido el estrés de los docentes (Morian y Herruzo, 2004).

La actividad docente suele ubicarse dentro del grupo de “profesiones de ayuda”, en las que la relación personal y el contacto directo son claves en la intervención eficaz. En este grupo se sitúan también los profesionales de la salud, de los servicios sociales, de la seguridad ciudadana, etc. Son trabajos de especial desgaste y con riesgos evidentes para la salud física, mental y emocional.

#### **1.1.2.3.1. Investigaciones sobre la satisfacción laboral docente en Educación Física**

En términos generales, de acuerdo a los aportes investigativos y científicos, podemos afirmar que el principal malestar docente es un factor ambiental, ligado a las circunstancias mismas de la enseñanza, y a las presiones que recaen sobre ellos. Tal como lo afirma Fierro, nunca como ahora había estado sometido este colectivo a demandas tan intensas y contradictorias por parte de la administración, de los alumnos, de los padres y de la sociedad en general (Fierro, 1991 citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)).

La motivación que orienta el ejercicio de una profesión es un factor determinante en la calidad de su desempeño; es por ello que resulta necesario conocer el tipo de motivación que orienta la actuación del docente de Educación Física si queremos garantizar la calidad de sus clases (González, 1994 citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)).

La mayoría de los trabajos encaminados a estudiar las condiciones de trabajo se han centrado en diferentes sectores laborales como el de la construcción, servicios e industria. Estas investigaciones han sido muchas veces auspiciadas y dirigidas más que por la propia salud, por intereses meramente políticos y sindicales.

Comenzaremos el recorrido de disertaciones sobre la satisfacción profesional del docente de Educación Física en relación al trabajo de Díaz (2005) en el que trata de reflejar la realidad socio laboral y profesional del colectivo de docentes de Educación Física que imparten sus clases en centros de Educación Secundaria de la provincia de Sevilla durante el curso académico 2002/2003. (citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006))

El autor se interesa por conocer el grado de satisfacción profesional de los docentes de Educación Física por cuestiones relativas a sus condiciones de trabajo y su actuación en el trabajo. Al mismo tiempo que realiza propuestas de mejora profesional, que eleven el grado de satisfacción de los docentes, plantea que las condiciones de trabajo idóneas están en íntima relación con la satisfacción profesional, junto a las tareas docentes.

Entre las investigaciones que giran en torno a las condiciones de trabajo de los docentes de Educación Física destacan las siguientes:

Marcelo (1990) apunta que existe una queja generalizada por parte de los docentes de la insuficiente dotación de infraestructura y de materiales didácticos, lo que condiciona al área de Educación Física.

Del Villar (1993) plantea un programa de formación para obtener una mayor satisfacción en la enseñanza de la Educación Física mediante la supervisión de los docentes y la aplicación de entrevistas, seminarios y seguimiento mediante diarios de clase.

Ibáñez y cols. (1994 citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)) consideran que existe una relación directa entre la diversidad de objetivos que se pueden conseguir, los contenidos a desarrollar y las instalaciones necesarias para ello, lo cual repercute en la programación docente y en la consecución de lograr dichos objetivos en Educación Física.

Esteve (1994, citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)) apunta una serie de consecuencias de la tensión y malestar profesional, entre ellas la de sentimientos de desconcierto e insatisfacción, al enfrentar los problemas reales de la enseñanza, en clara contradicción con las condiciones ideales que los docentes querrían realizar. Igualmente, se considera que la satisfacción de los docentes por las condiciones de trabajo donde desarrolla su labor atendiendo a cuestiones de conservación y seguridad de las instalaciones y equipamiento deportivo, está condicionada por la comparación que este se plantea entre la realidad presente y cotidiana percibida del contexto laboral y sus expectativas profesionales de cómo deberían ser las cosas.

Stroot (1994, citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)) estudia las condiciones de trabajo del docente de Educación Física de Secundaria. Smyth (1995) investiga sobre la percepción que tienen los docentes de Educación Física del lugar donde llevan a cabo su tarea profesional.

El Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE) (1998) publicó un estudio desarrollado entre 1994 y 1997 en el territorio MEC, en el que subrayamos algunas conclusiones de dicha investigación, y que tienen relación con la satisfacción laboral en el área de Educación Física:

Los docentes de Educación Física satisfechos con su labor, también lo están con el calendario laboral, el horario de trabajo y el área que imparten. Sólo entre el 35-44% de los docentes de Educación Física considera que los medios materiales están acordes con las exigencias mínimas de la LOGSE. Además se publica que únicamente un 54% de los centros públicos disponen de una sala cubierta o gimnasio.

En este mismo sentido, Sáenz-López (1998, citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)) revela una preocupación de los docentes sobre la mala calidad del material y escasez de instalaciones deportivas en los centros escolares. Además concluye que los recursos materiales son de mala calidad y las listas de necesidades no son tenidas en cuenta por parte de la administración. Por

su parte, Antunes y cols. (1999, citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)) realizan un estudio sobre la satisfacción del docente de Educación Física en cuanto a su comportamiento de liderazgo y propia autopercepción.

Una de las investigaciones más recientes, realizada por Hernández y cols. (2003, citado por Herrador Julio, Zagalaz María Luisa, Martínez Emilio y Rodríguez Inmaculada. (2006)), trata de un estudio titulado "La salud del docente de Educación Física en centros públicos no universitarios de las Islas Canarias", donde se pretende describir las diferentes causas de Incapacidad Laboral Transitoria de este colectivo. En ella, se plantea que para comprender la práctica educativa y conseguir una mejor interconexión entre la realidad educativa y el docente, parece conveniente conocer el estado de salud de estos profesionales así como sus condiciones específicas de trabajo: ratios, convivencia, recursos materiales, espacios físicos y condiciones medioambientales, formación inicial y continua, salud, horario lectivo y jornada, reconocimiento social, estabilidad en el empleo, estrés y familia.

### **1.1.3. Organizaciones sindicales en Chile.**

Del libro "La Historia del Sindicalismo y los Patos Negros" (Marín, 2006), se obtienen datos históricos acerca de cómo la clase obrera Chilena, se comienza a organizar en la búsqueda de igualdad y trato justo.

Las primeras organizaciones sindicales llamadas "mancomunales" surgen en Chile aproximadamente en el año 1900, debido a las urgentes y elocuentes necesidades de los obreros y a la falta de regularización de las relaciones laborales. La primera organización de este tipo nace en la región de Tarapacá, Iquique, y surgió como la Mancomunal obrera de Chile, fundada el 21 de enero de 1900. Estos movimientos suponían un inminente riesgo para los intereses del capital y la estabilidad de los regímenes reaccionarios. Debido a ello, son reprimidos duramente por los gobiernos de los presidentes Germán Riesco y Pedro Montt.



En abril de 1903 se produjo en el principal puerto de Chile una violenta huelga entre los obreros de la compañía inglesa Sudamericana de Vapores. El saldo final del conflicto fue de 50 trabajadores muertos y aproximadamente 200 heridos. Esta fue sin duda la manifestación más violenta de las protagonizadas ese año, pero en ningún caso la única; serios disturbios se habían producido también en la mancomunadamente Tocopilla, en el norte y con los obreros del carbón, en la zona sur. Finalmente en 1904 se celebró en Valparaíso la primera convención Nacional de asociaciones mancomunales.

El surgimiento de las comunales significó un salto cualitativo en las luchas obreras, puesto que aportaron a ellas un elemento nuevo y decisivo: la solidaridad de clase. En 1920 y bajo el gobierno de Arturo Alessandri, se planteaba la independización de las instituciones, el establecimiento de una legislación social y un código del trabajo, para satisfacer las aspiraciones del proletariado, su “querida chusma” como el presidente denominaba a este sector social.

Actualmente las organizaciones sindicales son asociaciones de trabajadores, tanto del sector privado como también del sector público, que se agrupan a fin de velar con el cumplimiento por parte de las empresas de los derechos laborales consagrados en el Código del Trabajo.

Conforme a nuestra legislación, todos los trabajadores tienen el derecho a constituir, sin autorización previa, organizaciones sindicales, según lo establece el Código del Trabajo, por cierto cumpliendo con los requisitos establecidos en la ley. Este derecho es de gran relevancia, ya que constituye no sólo un derecho sino una garantía consagrada a nivel constitucional y, a su vez, por Tratados Internacionales.

Las organizaciones sindicales tienen el derecho a crear federaciones, confederaciones y centrales, además de organizaciones internacionales de trabajadores, optando libremente a afiliarse o desafiliarse de ellas. Lo anterior se debe a que la afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización de este tipo para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad y

tampoco puede impedirse su desafiliación.

La ley chilena establece, además, que no se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. De esta manera, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación y despedirlo o perjudicarlo producto de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

#### **1.1.3.1. Federación Obrera de Chile.**

En 1909, los obreros de la Maestranza y de vías perteneciente a ferrocarriles del Estado fundan la Federación obrera de Chile (FOCH), con el propósito de lograr la devolución de un descuento arbitrario de jornales realizado años anteriores. Dos años más tarde se constituyen legalmente como “Sociedad de Socorros Mutuos”.

En sus inicios la FOCH representó, como ya mencionamos, a los obreros de ferrocarriles. Hacia 1917 luego de recibir la crítica de Luis Emilio Recabárren, quien demandaba a la FOCH a ampliar el espectro orientación y protección del cual carecía los trabajadores de otros extremos desposeídos, esta organización se extiende a los focos de la industria, aspirando a representar a toda clase trabajadora sin distinción alguna.

Pero la lucha emprendida por la FOCH no fue fácil y en abril de 1921, algunos de sus miembros son perseguidos y discriminados. Una muestra de ello, lo padecieron los miembros del carbón de Curanilahue, en una protesta que terminó con intervención de soldados, dejando el saldo de decenas de asesinados y heridos. Similares acontecimientos ocurrieron con integrantes del comité de cesantes de la FOCH ese mismo año, en mayo de 1922 y tres años mas tarde en junio de 1925 con la represión a los pampinos de la oficina salitrera de La Coruña.

La FOCH tuvo gran participación y apoyo hacia lo más desfavorecidos. Como vestigio de su mediática intervención, podemos mencionar un petitorio laboral en apoyo de un

sector de trabajadores salitreros, gestión que fue iniciada, enviando una carta al administrador de una de las salitreras, en el año 1925. (Marin, 2006)

### **1.1.3.2. Central Unitaria de trabajadores.**

La Central Unitaria de Trabajadores es legítima heredera de la larga tradición de lucha sindical de nuestro país. Lucha que se inicia a principios de siglo con el nacimiento de las primeras organizaciones obreras, las cuales se rebelan contra la miseria en que viven los trabajadores principalmente del salitre.

Luego de fundada la FOCH, se abren los primeros esfuerzos por lograr la unidad de los trabajadores. Al respecto, la FOCH logrará reunir a un número significativo de trabajadores bajo su conducción y conquistara un importante conjunto de leyes sociales y de respeto a los derechos de los obreros.

En 1936, nace la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH) con el propósito de reunir a la clase trabajadora. Acompañará a los gobiernos de los frentes populares como una forma de democratizar el país y avanzar en la conquista de mayores derechos para los trabajadores.

La CTCH unida diez años, logró extender significativamente la organización obrera, contribuir al éxito de muchas luchas sectoriales. Pero no logró superar las diferencias políticas que nacen producto de la caída de los gobiernos del frente. Entre los días 12 y 16 de febrero de 1953 se realiza el congreso constituyente de la Central Única de Trabajadores (CUT).

La CUT realizará una fructífera labor en los años siguientes a su fundación. Ampliando sus bases en todo el país y en las distintas ramas productivas, logró aumentar significativamente el número de trabajadores que negociaban colectivamente llegando a tener cerca de un millón de afiliados.

Luego de producido el golpe militar de 1973, se cancela la personalidad jurídica de la CUT.

En 1975, nace la Coordinadora Nacional Sindical (CNS) con el respaldo de las organizaciones sindicales más clasistas. La dictadura intentará por todos los medios destruir la naciente lucha sindical por la libertad y la democracia.

El 1 de mayo de 1980, Manuel Bustos, presidente de la CNS, llama a impulsar la unión entre los trabajadores, exigir la derogación de las leyes laborales y formar un frente común con sectores democráticos para la recuperación democrática. El 21 de mayo de 1983 se constituye el Comando Nacional de Trabajadores.

El 30 de octubre de 1984 se realiza el primer paro nacional que marcará el comienzo de la caída de la dictadura. Entre el 20 y el 21 de agosto 1988, en Punta de Tralca, se forma la Central Unitaria de Trabajadores, heredera de la CUT.

Hoy la CUT ha iniciado un camino de recuperación sindical y se prepara para el congreso refundacional, en que se definirá su quehacer en defensa de las trabajadoras y los trabajadores del país.

### **1.1.3.3. Colegio de Profesores.**

El Colegio de Profesores de Chile fue creado el año 1974, y que está al servicio de todo el profesorado. En la actualidad cuenta con más de 100.000 afiliados. La principal misión del colegio de profesores es tener la capacidad de negociar de hecho y nacionalmente las condiciones de trabajo, profesionales y salariales de los docentes.

Esta lucha ha significado el desarrollo de: compromiso con la justicia social y combate a todas las formas de explotación y degradación del ser humano, fomento de los valores del trabajo, la colaboración entre iguales, la solidaridad y la justicia, rechazo a todo orden económico que coloque el funcionamiento del mercado por sobre la legítima aspiración de los trabajadores a una vida digna, construcción de una sociedad

democrática, impulsando la modificación del actual ordenamiento institucional, defensa y compromiso de fortalecer una educación pública de calidad para todos.

El 3 marzo de 1986 se realizó la proclamación de la nueva Directiva Nacional del Colegio. En la oportunidad, el nuevo presidente Osvaldo Verdugo, se dirigió a los asistentes al acto reafirmando su compromiso de convertir al Colegio en un defensor de los derechos del magisterio.

#### **1.1.4. Organizaciones no sindicales en Chile**

De el texto “Centro de profesores de Educación Física de Chile”(1932), obtenemos antecedentes históricos de que el 13 de Octubre de 1931, se aprueba en asamblea general los estatutos que regirán el Centro de Profesores de Educación Física de Chile, con domicilio en Santiago, el cual tiene por objeto estudiar constantemente todos los problemas relacionados con la educación física, contribuir al perfeccionamiento integral de sus asociados, velar por la estabilidad de los docentes y propender a un mayor acercamiento y conocimiento mutuo. Además de fomentar el desarrollo científico de las diversas manifestaciones de la educación física, especialmente entre los escolares y mantener relaciones con las instituciones afines y hacerse representar ante ellas.

El centro de profesores estará formado por socios activos, cooperadores y honorarios, será dirigido y administrado por un directorio, compuesto de una mesa directiva y cuatro directores, todos designados por la Asamblea General, siendo su primer director el señor Ernesto Sepúlveda O.

Acercándose a la realidad de la presente investigación es importante referirse a la agrupación de Profesores de Viña del Mar. Esta agrupación surge de la necesidad de reunir profesionales activos y preocupados de los temas y disciplinas que los competen, como actores principales y responsables de la masificación, proyección de los deportes y la actividad física en el mundo escolar municipalizado.

Como agrupación se propone lograr objetivos de perfeccionamiento constante y de acuerdo a los Planes y Programas del Estado Chileno, fortalecer las experiencias, metodologías de aprendizajes, conocimientos de salud y la prevención de accidentes. Se favorece el desarrollo integral de las personas, ayudando a entregar oportunidades de recreación deportiva con equidad e igualdad.

Su misión es ayudar a mejorar las herramientas y las metodologías de trabajo en la entrega de nuevos conocimientos. Acceder a los niños y jóvenes de la comunidad escolar pertenecientes a la corporación municipal de Viña del Mar, buscando apoyar el desarrollo y dominio de las habilidades, aptitudes y condiciones físicas de todos los niños. Lograr la igualdad deportiva, la participación manteniendo hábitos de vida sana.

#### **1.1.4.1. Corporaciones Municipales como empleadores de docentes.**

A continuación se presentan dos aspectos importantes a tener en consideración para el presente trabajo. Por una parte la Corporación Municipal de Viña del Mar, que es el empleador de todos los sujetos presentes en nuestro estudio, y el contrato laboral docente, que regido por el estatuto docente, entrega las bases con las cuales se debe regir los vínculos de las instituciones educativas con los profesionales de la Educación.

##### **1.1.4.1.1. Corporación Municipal de Viña del Mar.**

Su visión es entregar una educación municipalizada de excelencia para la formación del capital humano, que se inicie el primer año de vida, siendo inclusiva, continua, permanente, articulada curricularmente, sustentada en valores humanistas, que promueva la movilidad social, el desarrollo económico y sustentable del país y de la comuna de Viña del Mar.

A su vez, su misión es entregar servicio de educación municipal en la comuna de Viña del Mar en los niveles parvulario, básico, medio humanista científico, técnico profesional, especial y de adultos, con calidad y equidad, integradora, basado en las políticas educativas.

#### **1.1.4.1.2. Contrato Laboral Docente.**

El Contrato laboral docente se encuentra regido por el estatuto docente, el cual expone las bases por las cuales se rige un contrato para los profesionales de la educación. En él se contemplan aspectos como normativas generales, funciones profesionales, perfeccionamiento, responsabilidad profesional del docente, derechos del personal, asignaciones especiales, jornada de trabajo, deberes, obligaciones, así como también las causales de expiración de los contratos.

Según el artículo 35 del estatuto docente, los profesionales de la educación tendrán derecho a una remuneración básica mínima nacional para cada nivel del sistema educativo. Se entenderá por remuneración básica mínima nacional, el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional. El artículo 36 establece que los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en el estatuto.

## **1.2. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES DEL PROBLEMA.**

En esta sección del capítulo I se conceptualizan teóricamente los términos necesarios para llevar a cabo esta investigación y de esta forma facilitar la comprensión de ésta. Los conceptos a desarrollar hacen referencia a la salud laboral, condiciones de trabajo y satisfacción laboral, desarrollando en cada uno de ellos sub-items relacionados con la docencia y más específicamente con los docentes de Educación Física, que es donde finalmente se realiza el estudio.

### **1.2.1. Salud laboral.**

Se utilizan diferentes términos para referirse a los elementos que interrelacionan el trabajo y la salud. Uno de los primeros fue seguridad e higiene en el trabajo, posteriormente se denominó salud ocupacional (García Benavides, García García y Ruíz Frutos, 2000). En esta investigación se utiliza el concepto de salud laboral para referirse a la salud en el ámbito del trabajo.

Para explicitar a qué se refiere cuando se utiliza el concepto de salud laboral resulta relevante conocer el marco legal que rige y regula las actividades relacionadas a la salud laboral en Chile. Además se presentan definiciones de distintos autores, que respaldan la conceptualización a utilizar en la presente investigación.

Dado las diferencias conceptuales respecto al término de salud laboral y con el propósito de unificar este concepto, se organizó un comité mixto entre la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quienes determinaron que la salud laboral “se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social, en suma, la misión es adaptar el trabajo al hombre, y cada hombre a su trabajo” (Parra, 2003: 3).

En Chile la salud laboral se encuentra reglamentada por La Ley N° 16.744, el Código del Trabajo, el Código Sanitario, además de algunas normativas técnicas sectoriales,



como por ejemplo, el Reglamento de Seguridad Minera. La Ley N° 16.744, que entró en vigencia el 1° de Mayo de 1968, declara obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Chile, 2009). Dicho seguro, administrado por organismos públicos y privados, ofrece servicios médicos y prestaciones necesarias para la recuperación integral del trabajador o trabajadora que ha sufrido algún accidente o enfermedad relacionada con el trabajo (Ibid). Por otra parte, los Decretos Supremos N° 40 y N° 54 (ambos de 1969) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regulan la prevención de los riesgos profesionales por medio de instrumentos de carácter obligatorio para las empresas, además el Decreto Supremo N° 594 (1999) junto con el Código Sanitario, del Ministerio de Salud, establecen el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, señalando que al empleador le compete la mantención de condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, sean dependientes directos o de terceros contratistas, y por último el artículo 184 del Código del Trabajo, aporta normas en relación al deber de protección general del empleador (Ibid).

El gobierno de Chile cuenta con un Departamento de Salud Ocupacional, a cargo del Ministerio de Salud. Este departamento tiene la misión de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población, a través de la promoción de la salud y la prevención del daño asociado a las condiciones de trabajo, como también asegurar una pesquisa oportuna y un adecuado acceso al tratamiento y a los mecanismos de compensación social, en el ámbito de competencia del sector salud, una vez producido el daño (Minsal).

De acuerdo con lo anterior, la salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo (García et al., 2000).

El concepto de salud laboral ha ido desarrollándose a lo largo de los años, en la medida en que los conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente en favor de la salud de los trabajadores.

La salud laboral según Gil (2012), en su forma más básica, puede entenderse como el “esfuerzo organizado por la sociedad para prevenir los problemas de salud y promover la salud de los trabajadores” (p. 50).

García et al. (2000) muestran que la práctica de la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Este mismo autor plantea que los principales objetivos de la salud laboral son identificar y minimizar los factores de riesgos que puedan tener un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar cambios en infraestructura y hábitos de trabajo que tengan efectos beneficiosos para su salud y bienestar. Considerando, también, el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud.

Mediante el trabajo se puede acceder a una serie de cuestiones favorables o no favorables para la mantención de un buen estado de salud.

*“Un país mejora el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, como la actividad física, contacto social, integración a la comunidad, el sentirse útiles, entre muchos otros”.* (Parra, 2003, pág. 1)

Los aspectos anunciados por Parra pueden ser cumplidos si se generan condiciones de trabajo favorables para los trabajadores, tomando en cuenta todas las necesidades que éstos tienen. En esta misma línea el trabajo puede causar daño a la salud cuando las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo afectan negativamente al trabajador, sea en el ámbito social, físico o psicológico.

Lo planteado anteriormente indica que existen muchas formas a través de las cuales el trabajo puede afectar negativamente la salud, no solamente produciendo accidentes laborales y enfermedades profesionales. Sin embargo la legislación diseñada para proteger la salud laboral generalmente solo considera estas dos formas de daño.

Para evitar los daños provocados, Gil (2012) plantea que todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, dado que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo y los centros de trabajo son los lugares idóneos para establecer los programas de promoción de la salud.

El marco legal Chileno y además de lo indicado en los párrafos anteriores, sustentan que la prevención tiene como objetivo principal evitar o reducir la incidencia y prevalencia de una determinada enfermedad o problema, así como la promoción de una mejor calidad de vida.

Desde la perspectiva biopsicosocial, la prevención implica activación y autorresponsabilidad de las personas respecto a su salud (Gómez, 2007). Fomentar el conocimiento y el autocontrol es lo que se conoce como promoción de la salud. Implica una visión holística del ser humano en la que se integren aspectos tales como creencias, ideología, valores, actitudes, cultura, ecología, nivel socioeconómico, factores políticos y el estilo de vida (Bravo y Serrano, 1997).

Así mismo, Abbinante y Martini (2005) por su parte explican que los riesgos psicosociales son aquellos producidos por los factores del trabajo en sí (responsabilidad, grado de dificultad, sobrecarga, turnos) y por las modalidades del funcionamiento de la empresa (competencia, entrenamientos, relaciones interpersonales, ascensos, despidos, salarios), generando sobre el personal situaciones de estrés que lo conducirá a la irritabilidad, ansiedad, fatiga, agresividad, insatisfacción y por ende a variaciones en el rendimiento laboral.

Los riesgos psicosociales hoy están más en boga, pero es importante también mencionar otros factores que originan desajustes en la salud de los trabajadores. Marcilla (2009), describe los siguientes factores situacionales:

- Sobrecarga cuantitativa: Cuando el volumen de trabajo no corresponde con el tiempo disponible para llevarlo a cabo. Se añade a esta característica la repetitividad de tareas.
- Insuficiente carga cualitativa: Trabajo con un contenido no plural y limitado y por tanto con un nivel carencial de toma de decisiones y desarrollo de la creatividad.
- Conflicto de rol: Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles. Por otro lado la ambigüedad de rol supone que la persona vive en la incertidumbre al no saber qué se espera de ella, es decir, no tiene configurado con claridad cuál es su rol en la empresa y no tiene suficientes puntos de referencias (o son inadecuados) para desempeñar su labor.
- Falta de control sobre la situación personal: Cuando el trabajador no tiene control sobre qué, cómo y cuando tiene que hacer su trabajo.
- Falta de apoyo social: No sólo hace referencia al apoyo emocional (la empatía, el cuidado, el amor, la confianza), sino también a las carencias en el apoyo instrumental (ayudar a otro a hacer o acabar el trabajo, cuidar de alguien), evaluativo (transmisión de información relevante para la autoevaluación, para la comparación social), e informativo (información que se ofrece a otras personas para que estas pueden usarla para hacer frente a las situaciones problemáticas; se diferencia del apoyo instrumental en que la información no es en sí misma la solución sino que permite a quien la recibe ayudarse a sí mismo).
- Estresores físicos: tanto a nivel físico (condiciones ambientales, ruido), como lo que hace referencia a la higiene (contaminantes químicos).

Para evitar que estas situaciones ocurran es necesario promover el cuidado de la salud, garantizando un nivel de vida decente, buenas condiciones de trabajo, educación, cultura física y deportiva, así como los medios para el descanso y la recreación. La promoción de la salud es un proceso mediante el cual las personas, familias y comunidades logran mejorar su nivel de salud al asumir un mayor control sobre sí

mismas, se incluyen las acciones de educación, prevención y fomento de salud, donde la población actúa coordinadamente en favor de políticas, sistemas y estilos de vida saludables, por medio de la abogacía, empoderamiento y construcción de un sistema de soporte social que le permita vivir más sanamente (OMS, 1997).

La promoción de la salud trae muchos beneficios para los trabajadores de todas las profesiones y oficios, Cooper, Faragher y Sparks (2001) plantean que la promoción de la salud en el trabajo permitirá la reducción de los costos médicos, las discapacidades y el ausentismo, y aumentará el compromiso de los trabajadores. Así mismo, enfatizan la participación de los empleados en intervenciones planeadas que permiten alcanzar el bienestar y la efectividad organizacional.

Cuando no se realiza esta promoción y no existe preocupación por prevenir la salud, el trabajador se expone a daños. Los más evidentes y constatables son los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las incapacidades e invalideces que éstos originan; pero existen otros de más difícil detección y calificación, como son las enfermedades relacionadas con el trabajo y los diferentes cuadros funcionales y alteraciones mentales, que cada vez aparecen con mayor frecuencia en las sociedades desarrolladas.

El estrés laboral es una de las patologías emergentes y con gran repercusión por su elevada frecuencia y rico cortejo de manifestaciones psicológicas, fisiológicas, musculoesqueléticas y conductuales (De Frutos et al., 2007).

Cada trabajador está expuesto a distintos factores situacionales que pueden favorecer o perjudicar su salud, de tal forma que para cada trabajo existen riesgos distintos, Letnier y Resch (2005) afirman esto diciendo que las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud. A partir de esto, se hará referencia a la salud laboral en los docentes, que es el gremio a estudiar en esta investigación.

### **1.2.1.1. Salud laboral docente.**

En Chile, el Colegio de Profesores (2010) ha permitido que la salud laboral de los docentes adquiera relevancia en el debate público, logrando que el Departamento de Educación y Perfeccionamiento del Magisterio desarrolle una línea de acción cuyo norte es generar reflexión, iniciativas y políticas que se hagan cargo de los requerimientos de condiciones de trabajo apropiadas y de la salud de los docentes que se desempeñan a lo largo de todo el país.

La docencia es un gremio muy singular dentro de las profesiones ya que uno de los aspectos que caracteriza esta actividad laboral es que funciona como nexo entre el conocimiento y el que necesita y/o desea aprender, culturizando la sociedad, por lo que cumple un rol fundamental dentro del País. La condición específica que afronta el docente está asignada por la pluralidad de tareas que tiene que ejecutar, las cuales corresponden al ámbito docente y no docente (García, 2003). De ahí que "el trabajo docente puede ser visto como un proceso complejo, donde predominan redes de transmisión de objetos intangibles (normas, conocimientos, hábitos, emociones) con múltiples puntos que pueden situarse como puestos de trabajo y del cual los diferentes actores sociales esperan productos finales que no siempre convergen" (Parra, 2005: 139).

### **1.2.1.2. Principales patologías que afectan a los docentes.**

"La inquietud por la salud de los docentes y por la actualización del reglamento de las enfermedades profesionales comenzó hace bastante tiempo dentro del Colegio de Profesores", explica Elena González, asesora de Salud Laboral del Colegio. Pero fue un acuerdo marco con el Mineduc el que convirtió el tema en investigaciones concretas.

Los daños que se manifiestan frecuentemente en el sector de la enseñanza, ponen en evidencia las bajas laborales (licencias médicas) que se producen, así como diferentes investigaciones llevadas a cabo. Desde estos análisis se concluye, por la frecuencia de sus manifestaciones en la salud, que las patologías psicológicas, las relacionadas con la

voz, las patologías musculoesqueléticas y cardiovasculares deberían abordarse desde la misma óptica que las enfermedades profesionales. (Informe sobre el Estado y Situación del Sistema Educativo Español)

De acuerdo a lo anterior existen variadas enfermedades o dificultades de salud presentes en la docencia, que se pueden agrupar en tres grandes tipos de problemas, los cuales suelen estar relacionados, aunque no de manera lineal (Cornejo, 2008):

a) Problemas de salud física: sobresalen aquí las altas tasas, en comparación con otras profesiones, de disfonías, enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo esqueléticos.

b) Problemas de salud mental: destacándose las altas tasas de trastornos depresivos y ansiosos. Estudios revelan que entre un 9-11% de docentes, en algún momento de la vida han experimentado episodios de depresión mayor y que un 12-16% ha presentado trastornos ansiosos.

c) Malestar Psicológico: Destacan los estudios cuantitativos sobre “estrés” y “burnout” en docentes y la amplia gama de descripciones sobre “malestar docente” y sufrimiento psíquico en el profesorado (Parra, 2007; UNESCO 2005; Valdivia et al 2003; Martínez, 2001; Esteve, 1987; Guerrero, 2005). Los estudios cuantitativos sobre estrés y burnout en docentes suelen mostrar elevados niveles de agotamiento emocional. Un estudio realizado por UNESCO (2005) en seis países de América Latina, reveló que en Chile un 37% de los docentes presenta niveles bajos de agotamiento emocional, un 20% nivel medio y un 43% un alto nivel de agotamiento.

Siguiendo la misma línea de las demás profesiones y oficios, la enseñanza también es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, absentismo y agotamiento. Las fuentes de estrés del profesorado son muchas y pueden variar con el nivel de docencia. Se trata de preocupaciones de carácter administrativo y relacionadas con los planes de estudios, la progresión en la carrera profesional, la motivación de los estudiantes, el tamaño de las aulas, el conflicto entre papeles y la seguridad en el puesto de trabajo (McCann 1998, OIT.). El autor agrega las obligaciones con los estudiantes,

soportar el mal comportamiento y, en ocasiones, la violencia y la presencia de armas en las aulas, además de los riesgos físicos o medio ambientales como el ruido.

### **1.2.1.3. Factores condicionantes de la salud laboral docente.**

Existen muchos factores de trabajo que provocan daño en la salud los cuales se agrupan en categorías: La primera se asocia a los factores materiales de riesgo, lo que se refiere a daños causados por características materiales del lugar de trabajo; la segunda asociada a factores sociales de riesgo, dentro de esta se consideran aspectos individuales de las personas (sexo, edad, capacitaciones, etc.); la tercera llamada riesgo dependiente de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, determinada por la relación con otras personas, como son jornadas extensas, claridad en las órdenes, el horario de la jornada, entre otros.

Los docentes de Educación Física presenta problemas de salud relacionados esencialmente con las características de su actividad laboral: (Díaz 2005)

- Realizada en gran parte de los casos a la intemperie y, sometida, por tanto, a las contingencias meteorológicas.
- Abuso de posturas en bipedestación.
- Transporte de objetos y material pesado.
- La demostración y participación con el alumnado implica un estado de condición física que se debe mantener a pesar de la edad.
- Posibilidad de accidentes por impactos de móviles, choque con el alumnado, caídas, etc.
- Espacios, instalaciones y materiales empleados en dudosas condiciones de seguridad.
- Contenidos de enseñanza múltiples y variados en diferentes contextos y lugares (actividades en la naturaleza, deportes de riesgo, elementos gimnásticos, etc.)

Avilés (2004) destaca que entre los docentes, el estrés y otras patologías psíquicas representan un 10% de las bajas laborales.

Las fuentes de estrés que los docentes consideran más importantes son por orden de importancia según Salanova (2003):



- La cantidad de trabajo que les "sobrepasa", ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas.
- La sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres y sociedad en relaciones que son conflictivas).
- Ambigüedad en el que el docente no tiene claro cuál es su rol, qué se espera de él/ella por parte del Centro, los alumnos, los padres y la sociedad en general.
- Conflicto de rol o grado en el que el docente percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales.
- Falta de apoyo social por parte de los compañeros y del centro.
- Falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo.
- Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos.
- Obstáculos técnicos como problemas en el material didáctico y fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones.

García et al. (2000), por su parte, señalan los siguientes aspectos relacionados con las nuevas condiciones de trabajo, que inciden en la salud laboral:

A nivel macroeconómico, plantean, en primer lugar, la globalización e interdependencia entre las empresas, sin importar el lugar de ubicación de los centros de trabajo; y, en segundo lugar, el proceso de outsourcing (externalización). Ambos afectan profundamente las condiciones de trabajo de las sociedades desarrolladas y se asocian con nuevas formas de organización del trabajo y con nuevos riesgos en el ambiente laboral, muy especialmente riesgos de naturaleza psicosocial.

Asociados a estos dos aspectos, se encuentran los cambios en el grado de autonomía en la realización de las tareas, la definición de funciones y responsabilidades, las relaciones con los compañeros y la adaptación entre la preparación del trabajador y las exigencias de su trabajo; son todos elementos relacionados con la organización del trabajo que pueden ocasionar un exceso de demanda psíquica con repercusiones sobre la salud del trabajador.

Estas condiciones de trabajo, según Mañas (2001), pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

Es innegable que la salud de los docentes depende de las condiciones de trabajo de los mismos; por tanto, conforme cambian las condiciones de trabajo, es previsible esperar cambios en los indicadores de salud docente (Esteve, 2005: 127).

### **1.2.2. Condición laboral.**

No existe un acuerdo generalizado para definir el concepto de condiciones de trabajo o condición de trabajo. Algunos autores se enfocan en características físicas y ambientales del lugar de trabajo, en cambio otros, incluyen dimensiones psicosociales, como relaciones interpersonales, autonomía, entre otras (Peiró, Ramos y Ripoll, 1996).

Para poder elaborar una conceptualización coherente con la presente investigación, primero se identificarán las instituciones legales por las que se rige el ámbito laboral en Chile actualmente y luego se exponen diversos autores que definen, explican y desarrollan el concepto de condición de trabajo y sus derivados.

En el informe de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de Chile 2010 (ENETS) se entiende como condiciones de trabajo a aquellas condiciones presentes en el entorno inmediato del lugar y puesto de trabajo al cual están expuestos los trabajadores y trabajadoras, tales como la exposición a riesgos químicos, físicos y ergonómicos; los aspectos de la organización del trabajo (contenido de la tarea, tipo y ritmo de trabajo, control y autonomía, formación y capacitación); el uso de elementos necesarios para la elaboración de las tareas y su protección y los factores asociados a la organización de la prevención de riesgos laborales.

#### **1.2.2.1. Condición de trabajo en docente. (Condiciones ergonómicas)**

Dentro del ámbito docente, que es en lo que se enfoca esta investigación, Conley, Bachard, y Bauer (1989) consideran que las condiciones de trabajo influyen de manera

directa sobre la profesión docente. Pérez Gómez (1998) enumera una serie de factores para evaluar las condiciones de trabajo de los docentes, como el tipo de tarea, cargas y esfuerzos, concentración sobre la tarea, horario laboral, ambiente en el trabajo, aspectos socioeconómicos, características individuales del trabajador y lugar de trabajo.

Esteve (1998) considera que la falta de recursos materiales y la escasez de instalaciones y las condiciones de trabajo influyen directamente en el malestar docente.

Marchesi (1990); Evans (2000); Dinham y Scout (2000) y Bogler (2001) señalan varios factores que influyen en las condiciones de trabajo y satisfacción de los docentes, como los incentivos económicos, la formación, la promoción profesional y el reconocimiento social.

Según la Encuesta UNESCO de Condiciones de Trabajo y Salud Docente (2004) en los rangos de exigencia ergonómica la gran mayoría de los docentes se ubica en los niveles alto y muy alto, medido por la cantidad de factores ergonómicos que interfieren con su trabajo. En éstos niveles se encuentran en su mayoría mujeres.

Dentro de esta misma encuesta se detectó que los 3 factores que alcanzan una mayor frecuencia entre los encuestados fueron: trabajar en ambiente ruidoso (48.7%); forzar la voz (47.1%); estar de pie toda la jornada (35.9%).

En efecto, se indica que directores con un alto sentido pedagógico y que fortalecen el trabajo en equipo tienden a crear gratos ambientes laborales y por ende, condiciones de trabajo satisfactorias para los docentes. No obstante, la tendencia en el mundo municipal señala que los directores generan estilos directivos centrados en lo administrativo y con cierto perfil autoritario, situación que genera ambientes laborales de alta tensión, conflictos entre los distintos miembros de la comunidad educativa, ineficiencia administrativa, escasa reflexión pedagógica, excesivo centralismo en los resultados (en general bajos), y problemas al ejercicio eficiente y eficaz de la labor pedagógica. Esta tendencia es contrarrestada con altos niveles de compañerismo y apoyo entre los pares docentes, y generalmente los conflictos se concentran en otras esferas (Alvarado, 2010).

### **1.2.2.2. Condiciones de trabajo de los docentes de educación física.**

Díaz (2005) se interesa por conocer el grado de satisfacción profesional del profesor de Educación Física por cuestiones relativas a sus condiciones de trabajo y su actuación profesional. Al mismo tiempo que realiza propuestas de mejora profesional, que eleven el grado de satisfacción de los docentes, plantea que las condiciones de trabajo idóneas están en íntima relación con la satisfacción profesional, junto a las tareas docentes. Las condiciones de trabajo del docente de Educación Física, hacen referencia a elementos como: estabilidad; buenas relaciones humanas y profesionales con los compañeros de trabajo y con el equipo directivo; horarios, reconocimiento social a su labor; tareas docentes, organizativas y burocráticas; convivencia con el alumnado; tareas de formación y perfeccionamiento; lugar de trabajo (estado adecuado y cantidad de instalaciones y recursos disponibles).

#### **1.2.3.1 Satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral es probablemente la actitud ante el trabajo más estudiada desde que empezó a ser considerada explícitamente en los años treinta, como parte esencial del comportamiento humano en ambientes de trabajo (Locke, 1976).

A continuación se define el concepto de satisfacción laboral y más adelante se interioriza específicamente sobre la satisfacción en el trabajo docente, que es lo interesante para la investigación.

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Los autores Hellriegel y Slocum (2009) presentan la siguiente definición donde determinan cinco factores de satisfacción laboral: sueldo, seguridad, lo social, supervisión y crecimiento.

“Las fuentes de satisfacción e insatisfacción laboral varían de una persona a otra. Algunas fuentes importantes para muchos empleados son el reto que representa el trabajo, el interés que el trabajo tiene para ellos, la actividad física que requiere, las condiciones de trabajo, las recompensas que otorga la organización, la naturaleza de los compañeros de trabajo, etc.” (p. 54).

Hellriegel y Slowm exponen que la satisfacción del individuo es el resultado de las experiencias vividas en sus labores cotidianas en el lugar de trabajo. De esto se puede deducir que si los colaboradores de una organización presentan niveles de insatisfacción es una alerta para los directivos de la existencia de problemas en uno o varios factores considerados dentro de la satisfacción laboral.

Por otro lado Robbins (2004) identifica cuatro factores que fomentan la satisfacción laboral; trabajo mentalmente estimulante, remuneración equitativa, condiciones de trabajo de apoyo y compañeros que los respalden:

“La satisfacción laboral es la actitud general de un empleado hacia su trabajo. Esta definición es, evidentemente, amplia, pero es inherente al concepto. Recuerde que el trabajo de una persona es más que las actividades obvias de barajar documentos, escribir códigos de programación, esperar a los clientes o manejar un camión; requiere también tener trato con los compañeros y los jefes, obedecer las reglas y las costumbres de la organización, cumplir los criterios de desempeño, vivir en condiciones de trabajo que no son las ideales, etc.” (p. 26).

González (2006) habla de satisfacción laboral refiriéndose al conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización. El autor agrega que estas actitudes vendrán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor por el sujeto.

Otro autor plantea que el concepto de satisfacción laboral se refiere a un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los trabajadores perciben su trabajo. La satisfacción laboral puede verse como una actitud general y/o aplicarse específicamente a una parte del trabajo de un funcionario (Aranda).

Estos autores describen la satisfacción laboral con diferentes conceptos y palabras, pero todas hacen referencia a la misma idea, que en el fondo, es una actitud o sentimiento favorable o no favorable que el trabajador tiene hacia sus actividades laborales, lo que tiene efectos sobre las responsabilidades del sujeto con su trabajo. Son muchos los factores que influyen en la satisfacción de los empleados, donde se involucran situaciones psicológicas, físicas, sociales, materiales, de reconocimiento, entre muchas otras.

### **1.2.3.1. Factores de satisfacción laboral.**

Algunos autores hacen referencia a ciertos factores del trabajo que influyen en la satisfacción de las personas que los ejercen. A partir de esto se generan distintas teorías argumentadas por autores.

Las primeras teorías hacen referencia a la satisfacción como un estado de ánimo. Tal como lo plantea Morse (1963) la satisfacción laboral se refiere al estado de ánimo que se genera en el trabajador hacia los factores que compensan la actividad realizada, expresada en salarios, condiciones de trabajo y estatus. En ese mismo sentido Perry (1961), destaca que la estabilidad, el ambiente de trabajo y la competencia demostrada por los supervisores podrían generar sentimientos de agrado o desagrado con respecto al trabajo. En esta misma línea de pensamiento, Lawler y Porter (1969) y Wanous (1975) sostienen que para lograr un alto rendimiento en el trabajo, los trabajadores deben estar altamente motivados y esto se logra a través de incentivos externos tales como una buena remuneración, excelentes condiciones de trabajo y pagos compensatorios paralelos al salario.

Estas posturas señalan que el estado de satisfacción se relaciona directamente con los factores extrínsecos de la tarea que desempeña cada trabajador en sus labores, como son el salario, condiciones de trabajo, estabilidad laboral, ambiente laboral, entre otros. Siguiendo en esta misma línea, otros autores un poco más actuales, presentan posturas con la misma orientación. Blum y Naylor (1981), por su parte, asumen que la satisfacción por el trabajo es el producto de actitudes positivas hacia el salario, la estabilidad en el trabajo, la supervisión, el trato justo por parte de los patrones y el reconocimiento a la labor. Peiró (2001) coincide en este planteamiento al aseverar que los cinco componentes principales generadores de satisfacción están ligados a factores externos a la tarea, siendo estos componentes: el salario, las condiciones de trabajo, los beneficios monetarios o compensaciones extrasalario, la supervisión, la empresa.

Otras posiciones asumen, por el contrario, que son los factores intrínsecos ligados directamente a la tarea los que son generadores de satisfacción en el trabajador. Por su parte, Maslow (1954), máximo exponente de esta corriente, sostiene que el hombre se encontrará más satisfecho mientras más se acerque a la fase de autorrealización, siendo el trabajo la actividad que más posibilidades brinda al hombre para ingresar a esa fase

por los retos asociados a éste (interesante, creativo y significativo) y que motivan al logro. Otros autores, como Hackman y Lawler (1971), McGregor (1972) y Flippo (1982) sostienen que el trabajador, mientras perciba que su trabajo sea interesante y significativo, se sienta responsable por la calidad de sus productos (bienes o servicios), e identificado por el resultado de su esfuerzo y asuma que se respeta y valora sus prescripciones, se sentirá motivado por los logros alcanzados. Nótese que todos estos elementos están relacionados con la tarea en sí misma.

En la década de los 80, Barry (1985), encontró que los factores motivacionales estructuralmente ligados a la tarea podrían ser los desencadenantes del logro de la satisfacción laboral al estar ligados a las expectativas de autorrealización que genera el trabajo. A este respecto, Robbins (1991), sostiene que los trabajadores que están orientados hacia el logro, son más eficaces y tienen alto rendimiento en sus metas individuales si perciben que su trabajo les ofrece responsabilidad personal, retroalimentación y riesgos moderados, lo que no sucede si el estímulo está limitado a las compensaciones económicas.

Una tercera posición, que da un vuelco a los resultados anteriores sobre los factores generadores de satisfacción laboral, es la sostenida por la Teoría Bifactorial de Herzberg la cual se fundamenta en la Teoría de Maslow sobre las necesidades higiénicas y de autorrealización del hombre. Se hace referencia a que el hombre tiene un conjunto de necesidades biológicamente básicas (hambre, sexo, etc.), y un conjunto de necesidades referentes a una característica particular del ser humano como es la capacidad de logro y a través de esta, el crecimiento psicológico (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959). Ambos son dos sistemas distintos de necesidades humanas. Las necesidades básicas de supervivencia son satisfechas a través de conductas aprendidas natural o socialmente (la cacería, la pesca, el trabajo como vía para obtener dinero y poder adquirir alimentos) (Ibid). El otro conjunto está ligado a la necesidad de crecimiento personal y de autorrealización. La satisfacción del primer conjunto de necesidades o factores higiénicos, según la Teoría Bifactorial, previenen la insatisfacción, pero no generan satisfacción positiva, a diferencia de los factores motivadores, que sí generan satisfacción. De tal manera que para este autor, la insatisfacción y la satisfacción no son los extremos de un continuo construido por los factores, estos se agrupan en líneas

paralelas en donde cada uno está representando un conjunto diferenciado de factores. Por un lado los factores higiénicos presentan extremos de No insatisfacción (si están satisfechos) e Insatisfacción (si no están satisfechos). Para los factores motivadores o de autorrealización los extremos son la Satisfacción (si están cubiertos) y la No satisfacción (si no están cubiertos).

Así, según esta teoría, en el mundo laboral existirá satisfacción e insatisfacción, en función de que las necesidades del individuo estén o no cubiertas en la situación laboral. En estos casos los factores de satisfacción o motivadores, se diferencian claramente: son intrínsecos al trabajo y pueden concretarse en el gusto por el trabajo mismo, la responsabilidad que deriva del mismo, el deseo de realización o de logro, el de obtener la estima ajena y la propia promoción, considerando estos factores como los que generan satisfacción positiva. Una segunda agrupación se hace entre los factores que rodean al trabajo (extrínsecos), tales como: condiciones materiales de seguridad e higiene, salario, política de personal, las condiciones materiales de trabajo, la administración de la organización y relación entre colegas.

Esto explica que al eliminar los factores causantes de la insatisfacción se podría evitar el aumento de los índices de rotación, el ausentismo laboral, altos niveles de descontento, etc. Sin embargo, no necesariamente se lograría la presencia de trabajadores satisfechos y motivados. La política correcta, o en todo caso deseable, es aquella que conjuntamente con la satisfacción de los factores higiénicos, estimule el logro, el reconocimiento, el crecimiento personal y profesional, la responsabilidad y cierto margen de autonomía en la toma de decisiones que haga de la tarea una actividad interesante y retadora.

Recientemente, otros autores han identificado y puesto énfasis, además de los factores tradicionales relacionados con la empresa y el trabajo mismo, al salario (Sloane y Williams, 2000), al desarrollo del personal (Leonardi y Sloane, 2000), a las condiciones físicas del trabajo (Renaud, 2002) o la seguridad laboral (Wooden y Warren, 2004).



### **1.2.3.2. Satisfacción laboral en docencia.**

Es necesario referirse a la satisfacción laboral en el área en que se desarrolla esta investigación, para lo cual se citan ciertos autores que se enfocan en la satisfacción en el ámbito docente. González (2006) plantea que la satisfacción laboral se relaciona con el entorno en el que está inmerso el individuo, por lo que es importante contextualizar el ambiente en el cuál el trabajador se desempeña.

La satisfacción laboral docente González (2006) la presenta como la suma de maneras de percibir y actuar hacia la tarea de la escuela, es decir, representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede.

Siguiendo la línea del mismo autor citado en el párrafo anterior, los factores más importantes de satisfacción laboral en los docentes pueden agruparse en cuatro áreas:

- La satisfacción en cuanto a las funciones: Los docentes que tienen claridad sobre las expectativas que tiene la organización respecto de ellos, tendrán una mayor satisfacción; también si se solucionan de manera oportuna los problemas; del mismo modo, gracias a la consolidación de amigos dentro de la escuela con quienes compartir sus experiencias, planear, etc.; finalmente con la adecuada retroalimentación sobre su trabajo.
- Satisfacción con el salario y desarrollo laboral: Falta de orden y seriedad en los pagos, muchas veces existen retrasos o poca claridad de cuántos son los descuentos y cuánto es lo que realmente se va a recibir; además, en general, en esta profesión el que hacer no es respaldado económicamente; también muchas veces se forman injusticias debido a que los sueldos dentro de una misma institución no se relacionan con la experiencia, desempeño laboral, nivel académico, preparación profesional, etc.
- Satisfacción con el liderazgo: La clave para el crecimiento de una institución se encuentra en la confianza mutua, que se va consolidando a través de las experiencias compartidas en un ambiente de armonía, compañerismo y trabajo en equipo, en beneficio, tanto de los maestros como de la institución.
- Adaptación del docente al trabajo: Se refiere a la conformidad que debe existir hacia el ambiente laboral, porque todos los grupos e instituciones tienen ciertos valores

que se adecuan mejor con el pensamiento individual que cada docente tiene, la misma filosofía institucional ayuda a esto.

Según Calle (2000) solo en pocas ocasiones el docente encuentra relaciones satisfactorias en el ambiente laboral, ya que la mayoría de las veces vive relaciones tirantes, por lo que el docente debe estar preparado para asimilar, como en muchas profesiones ocurre, la competencia y las actitudes de quienes los rodean. Además en muchos casos existe una carga horaria inmensa, que afecta directamente al tiempo destinado a sus familias.

Según Corvalán (2005), existiría un “nivel superior de factores contextuales que influirían de manera importante en las conductas, actitudes y percepciones de los docentes, en cuanto al no ser susceptibles de controlar e intervenir en ellos, generarían desconcierto e impotencia en los docentes”. (p. 55). Estos factores, tales como las instituciones administrativas y educacionales, el sistema económico y otros, por sí solos no tienen mayor significancia pero en su conjunto ejercen presión sobre la imagen del docente y su trabajo (Alvarado, 2010).

Es importante conocer la incidencia que provoca la insatisfacción en distintos ámbitos dentro del trabajo.

Cuando existe una elevada insatisfacción, todos los procesos cognitivos se ven afectados, principalmente la atención y la concentración, esto se ve reflejado en la falta de creatividad y entusiasmo, además de olvidos que afectan en la entrega de contenidos (Meza Rocha, 2010). Todo esto conduce a que toda la institución comience a trabajar con estándares de calidad más bajos.

Cuando el trabajador se encuentra insatisfecho existe una repercusión en su salud, como ha demostrado la psicología laboral, la insatisfacción en el trabajo produce ciertas enfermedades, básicamente las de tipo cardíaco o circulatorio, que representan un mayor riesgo para el trabajador (Cornachione Larrínaga, 2006).

Las investigaciones permiten afirmar que un docente satisfecho es más productivo y cálido, presenta mayor capacidad de adaptación, tolerancia y resistencia al cansancio (Meza Rocha, 2010), así como también es capaz de tener todos los días relaciones basadas en el optimismo y entusiasmo (Robbins, 2004), lo cual es fundamental para el buen funcionamiento docente.

Es por esto que es de suma relevancia tener conocimiento sobre el estado de satisfacción de los trabajadores relacionados con la docencia, y específicamente con educación física. Díaz (2005) presenta que la satisfacción laboral de los docentes de educación física puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser. Por lo que la satisfacción en el trabajo es un elemento fundamental para el individuo y su autorrealización (Gabriel, 2008).

#### **1.2.4. Conceptos a utilizar en la investigación.**

La investigación utiliza como base para recolectar datos referentes a la salud laboral, la clasificación dada por Cornejo (2008), que describe problemas de salud física, problemas de salud mental y malestar psicológico., donde dentro de cada una de éstas existen variadas enfermedades.

De acuerdo a los conceptos presentados existe una relación vinculante entre las condiciones de trabajo y su repercusión en la salud del trabajador. Por lo que las condiciones de trabajo darán pie a las patologías laborales presentadas en docentes.

Los docentes de educación física presentan ambientes laborales diferentes al resto de los docentes por lo que poseen condiciones especiales, de las que no existe mayor bibliografía.

Como base para la presente investigación se utilizará la Teoría de los dos factores de Herzberg, lo que se complementará con definiciones y factores identificados por autores más actualizados y relacionados con el área en cuestión como Díaz. Definiendo que se entenderá como satisfacción laboral docente el estado de ánimo representado por un conjunto de factores, tanto extrínsecos como intrínsecos, los primeros referentes a las herramientas materiales básicas para el trabajo que previenen la insatisfacción, y los segundos hacen referencia a la motivación y autorrealización que generan satisfacción. Estos dos factores se presentarán totalmente relacionados, como resultado de la comparación entre el trabajo y las expectativas del educador en su entorno laboral.

Existen variados factores de satisfacción laboral docente con los que se puede obtener información importante para conocer el estado de ánimo del docente. Pero es necesario realizar una especificación en cada contexto en que se desarrolla laboralmente un docente para determinar con mayor exactitud su grado de satisfacción. Esto se hace más

necesario aún cuando se hace referencia a un docente de Educación física, ya que sus condiciones de trabajo son muy distintas a la de los demás docentes (ver condiciones de trabajo de los docentes de educación física).

Aludiendo a Cornachione Larrínaga (2006), citado en párrafos anteriores, la satisfacción provoca repercusiones en la salud. Cuando existe un grado de insatisfacción en el trabajo éste puede llegar a producir ciertas enfermedades que lógicamente influirán de manera negativa en las responsabilidades laborales.

**CAPITULO II**  
**DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

## **2. EL PROBLEMA**

### **2.1.1 Problematicación**

Actualmente el tema de la salud laboral ha captado el interés de muchos profesionales, como sociólogos, médicos, psicólogos, entre otros. Aumentando significativamente los estudios relacionados con esta área y visto desde múltiples perspectivas.

Las licencias médicas son un indicador objetivo del estado de salud que poseen los docentes en ejercicio y gracias a los estudios conocemos cuales son los principales factores por los cuales se presentan cada una de ellas, siendo en orden de mayor a menor las otorrinolaringológicas, osteo-musculares y enfermedades psicológicas. (Ranchal; Vaquero, 2008).

El motivo principal de los investigadores nace a partir de lo descrito anteriormente, las múltiples perspectivas a partir de las cuales se ha investigado la salud laboral a lo largo del tiempo, incorporando a pasos muy lentos a los docentes dentro de los profesionales que se dedican como objeto de estudio en esta área. Sabemos que actualmente existen estudios realizados por docentes en nuestro país que han sido de mucha importancia y con gran aceptación, pero creemos que faltan los estudios propios de cada sector y es aquí en donde queremos poner énfasis, en el área de la Educación Física.

Las exigencias que plantea la sociedad actualmente a la educación como tal y por consecuencia a los docentes, tiene relación con las demandas que del sistema educativo en general y los recursos y condiciones que se les entrega para llevar a cabo su tarea, por lo tanto otro de los factores a considerar para el estudio de la salud laboral de los docentes son las condiciones laborales en las que se desarrollan a la hora de ejercer su profesión.

En 2006, Cornejo mencionó, que los antecedentes que surgen producto del nuevo desarrollo organizado hacia el capitalismo financiero a nivel mundial traen consigo una serie de cambios en las necesidades culturales. En Chile estas transformaciones se vieron reflejadas en las diferentes vivencias del trabajo docente, como el aumento de las

demandas de escolaridad, incremento de la carga laboral, disminución de salarios entre otros.

En cuanto a las condiciones laborales sabemos que estas no tienen sentido en sí mismas, sino en su contexto, y ante un trabajo específico, y es aquí en donde aparece nuevamente la motivación al estudio, el aula para los docentes de Educación Física es un escenario que varía constantemente y que tiene consigo múltiples factores que inciden de una manera u otra en el estado que presenta para cada una de sus clases, en donde las condiciones de trabajo pueden ser o no una consecuencia de lo anterior.

Para conocer profundamente como son las condiciones laborales en un contexto específico, trabajaremos con los docentes pertenecientes a la corporación municipal de Viña del Mar, y así podremos determinar las condiciones en que realizan su trabajo este grupo de docentes desde la perspectiva contextual del desempeño profesional propio de un colegio municipal.

Si bien el profesionalismo de los docentes de la corporación municipal no es motivo de discusión, la manera en que se debe desarrollar su profesión y a las consecuencias de salud a las que se ven expuestos sí, y es una variable importante a la hora de hablar de la valoración social y propia de la docencia como tal, es por esto que también se estudiará la salud laboral de los profesores y la percepción de su satisfacción laboral

### **2.1.2. Estado actual de la problemática**

En Chile los docentes cada vez se interesan más por realizar estudios de su área, de manera en que la profesión se pueda ver beneficiada. Es así como en el 2012 nace el primer censo docente a través de red de servicios para la educación (Eduglobal) y profedatos, el cual tuvo como objetivo generar y difundir información estadística actualizada sobre los profesores, que sirva para comprender y construir conocimiento en el ámbito de la docencia. Si bien el censo solo cuenta con un 10% de representatividad (12.000 profesores) es un gran avance para conocer las problemáticas que aquejan a los docentes hoy en día.

Dentro de los resultados que más llamó la atención fue el tipo de contrato, en donde quedo en evidencia que el 36% no tiene contrato fijo y un 29% se desempeña bajo condiciones laborales en donde realizan entre 10 a 12 horas extras que no son remuneradas, así como la falta de oportunidades para el perfeccionamiento.

En cuanto a los ejes principales, el estudio se centró en el ámbito de la motivación, tiempo, estrés y desempeño, en donde destaca el 40% que menciona haber tenido estrés y en cuanto al tiempo un 64% y 57% lo declaró insatisfactorio y muy insatisfactorio. Todos estos resultados aportan información certera y muy valiosa respecto de los docentes a lo largo de nuestro país, pero continua el problema de generalizar a la docencia no tomando en cuenta las diferencias que trae ejercer la Educación Física en un contexto totalmente diferente.

A raíz de lo anterior la información a la que podemos acceder actualmente acerca de los profesores de Educación Física desde la particularidad de su desempeño profesional en un contexto de aula totalmente distinto es minúscula, es por ello que nuestro estudio abordara las temáticas de salud laboral, condiciones de trabajo y satisfacción laboral enfocado netamente a los profesores de Educación Física.

Frente a la falta de estudios particulares en ésta área, y la información reflejada en el último censo docente creemos necesario dar a conocer la presencia de las principales patologías de la salud laboral, las condiciones de trabajo a las que se enfrentan y la satisfacción laboral de los profesores de Educación Física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar. Con los resultados pretendemos aportar una gran fuente de información que permita abrir el interés de estudio en esta área, la cual en un futuro inste a elaborar propuestas de mejora.



### **2.1.3. Pregunta de Investigación**

A la luz de los antecedentes recabados nos hemos planteado la siguiente interrogante de investigación:

Considerando la carencia de información oficial y detallada acerca de los elementos: salud laboral, condiciones de trabajo y satisfacción laboral, nuestra pregunta de investigación es: ¿Cuál es la realidad particular para estos elementos en el contexto laboral del profesorado de Educación Física perteneciente a la Corporación Municipal de Viña del Mar?

## **2.2 Objetivos de estudio**

Para esta investigación se ha determinado un objetivo general y tres objetivos específicos con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación planteada anteriormente.

### **2.2.1 Objetivo General**

Exponer la existencia de las principales patologías de la salud laboral, las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesores de Educación Física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar.

### **2.2.2 Objetivos Específicos**

Determinar cuál o cuáles de las principales patologías propias de la salud laboral son las que más afectan a los docentes de Educación Física de la corporación municipal de Viña del Mar.

Identificar las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los profesores de Educación Física de la corporación municipal de Viña del Mar.

Determinar la satisfacción laboral que declaran los profesores de Educación Física de la corporación municipal de Viña del Mar.

## **2.3 Metodología**

### **2.3.1 Elaboración del marco de referencia.**

Para Bernal 2006 el marco de referencia es el marco general de la fundamentación teórica y antropológica en la cual se desarrolla el estudio.

De acuerdo a lo anterior para confeccionar los fundamentos de nuestro estudio es que decidimos trabajar en 2 momentos:

El primer momento consistió en la búsqueda de información enfocada principalmente a nuestras tres temáticas a trabajar, la salud laboral, las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, los cuales fueron investigados tanto de sus antecedentes históricos como epistemológicos.

Y el segundo momento consistió con la búsqueda particular de material bibliográfico referente a las características propias de nuestros sujetos de estudio, como es el caso de la realidad particular de una corporación, docencia, entre otros.

### **2.3.2 Planteamiento de la problemática y confección de los objetivos.**

El planteamiento de una problemática y establecer los objetivos son una parte fundamental del estudio, ya que nos indican la finalidad de la investigación, es así como a partir de la mínima información a la que se puede acceder acerca de la particularidad de la docencia por área, fundamentalmente en el área de Educación Física y considerando las problemáticas evidenciadas en el primero censo docente 2012 es que consideramos necesario realizar una investigación a partir de la cual se entregara información certera acerca de las problemáticas que aquejan a estos docentes, principalmente enfocado a nuestras tres grandes temáticas.

### **2.3.3 Tipo y diseño de la investigación**

Para nuestro estudio el tipo de investigación es cuantitativa, este tipo de investigación se inspira en el positivismo, enfoque investigativo que plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales (Bonilla y Rodríguez, 1997: 83).

La investigación cuantitativa es el tipo de investigación que seleccionamos para nuestro estudio ya que nos permite recoger y analizar datos a través de conceptos y variables numéricas de manera objetiva, “*La investigación cuantitativa es especialmente eficiente para obtener las características estructurales de la vida social*”. Blaxter, Huges y Tight (2008, p.78). También nos permite estudiar fenómenos sociales de manera objetiva, en nuestro caso con un método de recolección de información a partir de una encuesta, estructurada y sistemática que nos permita una vez aplicada generalizar los resultados.

El diseño de nuestra investigación corresponde al tipo descriptivo. La investigación descriptiva tiene por objetivo indicar todas las características del fenómeno que se estudia, la manera en que se manifiesta y cómo es. Para nuestro estudio el diseño descriptivo cumple con todos los requerimientos que anhela nuestra investigación, ya que nos permite abordar las características principales de la muestra y las temáticas más relevantes para el grupo. Además, los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986, citado en Sampieri, Fernández y Baptista, 2006). Este tipo de investigación, generalmente sirve como base para otros tipos de investigación, porque a menudo es preciso describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad. (Bernal, 2006).

También aclararemos que este estudio es de tipo transversal, ya que describe las temáticas en un momento dado, en este caso docentes pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar, primer semestre 2013.

En resumen nuestra investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal.

#### **2.3.4 Definición del tipo y diseño de investigación.**

El tipo y diseño de investigación que decidimos seleccionar para nuestra investigación es de tipo cuantitativo de carácter descriptivo transversal, esto principalmente porque si bien nuestras temáticas resultan altamente interesantes a investigar desde ambos tipos de investigación, tanto cualitativa como cuantitativamente, consideramos que para el tipo de información que queríamos obtener necesitábamos un tipo de investigación que

nos entregara resultados concretos y de carácter objetivo.

Consideramos que al asignar puntaje a cada grado de recurrencia o afirmación correspondiente a cada ítem se obtienen datos factibles de generalizar. La realización de nuestro instrumento para la recogida de información fue otro factor a considerar, ya que nuestra intención fue conseguir una encuesta estructurada y sistemática.

Finalmente nos atrajo la posibilidad de que en futuras oportunidades la misma investigación considerando el mismo diseño para la recopilación de información se pueda repetir con otro grupo de docentes pertenecientes a colegios de tipo particular subvencionado y colegios particulares, los cuales luego podrían ser comparados unos con otros.

### **2.3.5. Viabilidad de la investigación**

La viabilidad es fundamental a la hora de comenzar a desarrollar una investigación, la viabilidad responde a la probabilidad que tiene o no de llevarse a cabo o de concretarse atendiendo a circunstancias o características, y se considera de gran importancia ya que la puesta en marcha de un estudio genera una gran inversión de tiempo, personas como grupo ejecutor y dinero. La Real Academia Española (Vigésima segunda edición) define la viabilidad como "*Condición del camino o vía por donde se debe transitar o seguir*", define también viable como "*Que, por sus circunstancias, tiene probabilidad de poderse llevar a cabo*". La viabilidad y factibilidad atienden al mismo objetivo, la factibilidad indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios. (Gómez, 2000, p. 24).

Nuestra Investigación es viable ya que contó con el apoyo de uno de los integrantes del directorio de la Corporación Municipal de Viña del Mar, quien nos facilitó la información necesaria con respecto a los colegios y base de datos para realizar nuestro estudio. Con este respaldo los colegios pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar nos facilitaron el acceso para poder aplicar nuestra encuesta a los docentes de Educación Física de cada uno de ellos. El costo económico resultó ser mínimo y es costado por el mismo grupo ejecutor de la investigación, finalmente en cuanto al

acceso a cada uno de los colegios no fue problema, ya que contamos con movilización propia y el transporte público también nos permitía llegar a cada uno de ellos.

Finalmente podemos afirmar que el presente estudio es viable gracias a la voluntad de los colegios para participar permitiendo que los profesores contesten nuestra encuesta, la movilización para acceder a los colegios nos permite llegar a cada uno de ellos y el acceso a la información y material bibliográfico necesario para nuestro estudio es de rápido acceso.

#### **2.4. Sujetos participantes**

Los sujetos participantes en nuestra investigación conforman una parte de la población de docentes de la ciudad de Viña del Mar, la muestra seleccionada fueron los docentes de Educación Física pertenecientes a los colegios de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

*Al trabajar con muestras en lugar de con toda la población, permite realizar el estudio con menos tiempo y con un coste inferior, no solo material, sino humano. Pero es muy importante, que la muestra sea representativa de la población, ha de ser como una fotografía de ésta, aunque con un número de individuos inferior, lo que permitirá generalizar a la población los resultados obtenidos. (Icart, M.; Fuentelsaz, C. y Pulpon, A, 2006)*

Para este estudio trabajamos con los colegios que aceptaron participar de la investigación y sus correspondientes docentes de Educación Física, para ello se seleccionaron uno por colegio. Los colegios participantes de la investigación se concentraron principalmente en los sectores de Gómez Carreño, Recreo, Miraflores, Avenida Libertad, Forestal Alto, Los Castaños, Santa Inés, Chorrillos, entre otros. La selección de los sujetos se basó principalmente en las siguientes consideraciones:

- a) Los colegios pertenecientes a la corporación municipal presentan una base de datos a la que es posible acceder vía internet, lo que nos permitía contar con la información necesaria para dirigirnos a cada uno de los colegios.

- b) Al trabajar con los Colegios Municipales nos permite obtener resultados concretos acerca de ese grupo en específico y en ocasiones futuras se puede repetir la investigación con colegios particulares - subvencionados y colegios particulares con el fin de contrastar los resultados.
- c) Los colegios seleccionados al pertenecer a la Corporación Municipal nos permiten que una vez que los resultados sean publicados sea esta entidad quien pueda tomar acciones, y de esa manera se asegura un beneficio generalizado para todos los colegios.

El grupo de colegios que participaron de nuestro estudio fue de 42 de un total de 49, siendo 7 colegios eliminados, detalles se expresan en la tabla n°1.

<b>Colegios pertenecientes a la corporación municipal</b>	<b>Colegios que Si decidieron participar en la investigación</b>	<b>Colegios que decidieron NO participar en la investigación</b>	<b>Colegios que no cuentan con profesor de Educación Física</b>	<b>Total de colegios participantes en la investigación.</b>
<b>49</b>	42	5	2	33

***Tabla n° 1. Resumen de colegios participantes en la investigación pertenecientes a la Corporación de Viña del Mar.***

Para los 42 colegios participantes en este estudio se consideraron los profesores varones y damas de todos los rangos de edad. El total de la muestra estaba compuesta por Escuelas Básicas, Colegios con media científico - humanista y especialidades, colegios especiales y colegios de adultos.

Finalmente el numero de colegios que integran la muestra es de 42 colegios, de los cuales de abordaron 33 obteniendo un total de 31 encuestas, ya que 2 de los docentes encuestados trabajaban también en otro colegio de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

Consideramos importante señalar que todo el profesorado fue informado de nuestras futuras visitas a los establecimientos vía e-mail y que para el ingreso a los establecimientos educacionales se siguió el conducto regular en donde en una primera visita se habló con el director o jefe de unidad técnico pedagógica (UPT) y posterior a la respuesta se ejecutó una segunda o tercera visita en donde los profesores contestaron la encuesta.

#### **2.4.1. Selección de los sujetos participantes.**

La elección de los sujetos como ya fue mencionado, fue por elección del propio grupo de investigadores, es decir, no probabilística, ya que la muestra no fue seleccionada al azar, sino que seleccionamos a priori a los docentes de Educación Física pertenecientes a la Corporación municipal de Viña del Mar, en quienes quisimos focalizar nuestra investigación.

### **2.5. Recogida de la información**

#### **2.5.1. Método utilizado para el proceso de recogida de la información**

Una parte fundamental e indispensable a la hora de realizar un estudio descriptivo, es la recogida de información, ya que nos permitirá contar con los antecedentes necesarios para llevarlo a cabo. Considerando lo expresado anteriormente nuestro método para recoger los datos fue la encuesta. Seleccionamos la encuesta ya que nos permite recolectar una gran cantidad de información necesaria de acuerdo a nuestra pregunta de investigación y además resulta ser un instrumento muy versátil, el cual lo podemos aplicar a cada uno de los individuos que conforman nuestra muestra.

(Alvira, 2004) Señala que la investigación mediante encuesta requiere una fase de programación y planteamiento de la misma y luego un desarrollo o aplicación de dicha programación siguiendo una serie de pasos.

De acuerdo a lo anterior para la aplicación de nuestra encuesta realizamos los siguientes pasos:

- Búsqueda de material bibliográfico que respaldara las temáticas a tratar en nuestra encuesta.
- Elaboración del instrumento.
- Validación del instrumento, a partir de la prueba piloto y expertos.
- Corregir si es necesario cualquier palabra o frase que genere confusión para el encuestado.

La búsqueda de material bibliográfico estuvo centrada en nuestras tres temáticas, las que hacen referencia a la salud laboral, condiciones de trabajo y satisfacción laboral, para las cuales se trabajó en identificar los sub temas que van insertos en cada una de ellas y de esa manera crear las preguntas en base a información certificada.

Para la Elaboración del instrumento fue necesario buscar una manera en que toda la información necesaria fuera condensada en un número de preguntas razonable de manera que nos brindara la información que necesitábamos, pero que a la vez no hiciera perder el interés del encuestado al responderla. También fue necesario elaborar un instrumento que fuera rápido y fácil de responder. Es importante recalcar que el motivo de la necesidad de plantear un instrumento rápido y fácil de responder se genera porque los momentos en que éste fuera aplicado a los docentes sería en los recreos, almuerzos o al finalizar su jornada laboral.

En cuanto a la validación del instrumento si bien fue un proceso largo, fue necesario conseguir a los profesionales adecuados, 1 profesional con grado de Doctor en el área de Educación Física, 1 Magíster en el área de Educación Física y 1 Magíster en el área de Trabajo Social, quienes colaboraron en la mejora del instrumento obteniendo de promedio un 97% de validación, lo cual para una investigación de pre grado es suficiente. A continuación se procedió a la aplicación de la prueba piloto, la cual fue aplicado a un total de 15 profesores de Educación Física de cualquier tipo de colegio, en donde además de corregir elementos confusos, se agregaron instrucciones para dejar en



claro que en el caso de las patologías solo se debían referir a las ocasionadas por consecuencia de la ejecución de la profesión en aulas de la Corporación Municipal de Viña del Mar. Finalmente en cuanto a la corrección se acogieron las sugerencias de los expertos así como los resultados de la aplicación de la prueba piloto, siendo esto un aporte para evitar cualquier inconveniente posterior a los docentes encuestados.

### **2.5.2. Descripción del Instrumento.**

La encuesta cuenta en primera instancia con el objetivo, que tiene por finalidad dar a conocer a los docentes los motivos de ella y lo que se pretende concretar con los resultados. A continuación se encuentran las instrucciones y que pretenden dejar en claro a los sujetos que las respuestas deben ser netamente de sus experiencias vividas en los establecimientos de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

El instrumento se encuentra dividido en 4 Ítems con sus respectivas secciones, lo cual se detalla a continuación.

#### **Ítem I Antecedentes del docente:**

Sección I Antecedentes generales: Esta sección corresponde a género y edad de los docentes. Cabe destacar que no menciona nombre ni establecimiento educacional, ya que la encuesta es de carácter anónima.

Sección II Antecedentes laborales: En esta sección se recopilan los datos referentes a los años de ejercicio laboral general como en la corporación municipal, además del tipo de contrato.

#### **Ítem II Salud Laboral:**

Sección I Licencias médicas: Corresponde a la cantidad de licencias presentadas y no presentadas, dando a conocer el motivo de cada una.

Sección II Principales patologías: En esta sección el encuestado debe responder la frecuencia con que ha presentado las diferentes enfermedades y/o condiciones. Siendo estas nunca (0 veces), de vez en cuando (1 a 3 veces al año), a menudo (4 a 6 veces al año) y situación crónica (al menos 1 vez al mes).

Detalle de las patologías:

- Psicológicas o psiquiátricas: estrés, depresión, angustia, insomnio y otras.
- Osteomusculares: dolor lumbar, dolor en la región cervical, esguince, fractura, tendinitis, desgarros y otras.
- Otorrinolaringológicas e infecciones: faringitis, rinitis, titis, sinusitis, disfonías y otras.

Para cada patología esta la posibilidad que los encuestados pueden escribir otro tipo de patología presentada en caso de no estar en el listado, para lo cual se designó la opción otras al final de cada listado.

**Ítem III Condiciones de trabajo:** Para este ítem el encuestado debe contestar con el grado de acuerdo cada una de las preguntas que corresponden a los sub temas. Los sub temas de condiciones de trabajo son: infraestructura, carga horaria, demandas del establecimiento, clima laboral, condiciones ergonómicas y perfeccionamiento.

**Ítem IV Satisfacción Laboral:** Este Ítem es el que culmina la encuesta en donde los docentes deben contestar de acuerdo a su experiencia vivida ejerciendo su profesión en los establecimientos de la Corporación Municipal de Viña del Mar. Este ítem cuenta con los siguientes sub temas: trabajo como tal (ejecución de la profesión), relaciones humanas, organización de trabajo, reconocimiento y salario.

### **2.5.3. Gestiones previas a la aplicación del instrumento.**

Una vez seleccionado el sujeto de estudio correspondía corroborar la disposición de la Corporación Municipal para participar en nuestro estudio, para lo cual en primera

instancia concretamos una reunión con uno de los integrantes de la directiva, quien nos dio su apoyo y nos colaboro información para acceder a los colegios pertenecientes a la Corporación de Viña del Mar y su respectiva dirección.

Posterior a eso y finalmente se construyo una base de datos con los colegios, su dirección y número de teléfono, lo que nos permitió acercarnos en una primera instancia a los colegios a conversar con los directores o UTP para que nos confirmaran la intención de participar en nuestro estudio, los colegios que decidieron no participar se eliminaron de la muestra.

#### **2.5.4. Acercamiento a los docentes de Educación Física y Aplicación del instrumento.**

En una segunda instancia nos acercamos a los colegios para conversar con los docentes, explicarles el objetivo de la encuesta y aplicarla. En algunos casos fue necesario acudir a los colegios en una tercera y cuarta instancia por motivo de que los profesores no se encontraban en el establecimiento o porque algunos decidían responderla en sus hogares, por lo cual debíamos retirarla otro día.

### **2.6. Instrumento utilizado para organizar la información recogida**

#### **2.6.1. Tabla general de síntesis temática**

Finalizado el proceso de recogida de la información, ésta se condensa en tres grandes tablas, una para Salud laboral, otra para condiciones de trabajo y una última para Satisfacción laboral, cada una de estas tablas es elaborada por el grupo investigador en las cuales se condensa toda la información posterior a la tabulación de las encuestas.

En esta tabla se encuentra la información que corresponde al número de la encuesta, la recurrencia de respuestas y puntajes obtenidos para cada ítem. Es importante mencionar que para las tres tablas se incluyó los antecedentes del docente. (Ver Anexo Tabla n° 2.)

#### **2.6.2. Tablas para cada sub tema.**

Para el posterior análisis de la información es importante señalar que cada una de las

tablas correspondientes a las tres grandes temáticas derivaron en otras que condensaron la información respecto de cada sub tema, en donde para cada uno de ellos se contabilizo la cantidad de respuestas respecto de la recurrencia de las patologías en la salud laboral y grado de acuerdo para las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, en donde además al final de cada una de ellas se contabilizó una única sumatoria de las patologías presentadas en el caso de la salud laboral, a diferencia de las Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral en donde se estableció una sumatoria positiva en caso de que las respuestas referentes a Muy de acuerdo o de acuerdo predominaran y sumatoria negativa en caso que predominaran las respuestas referentes a Muy en desacuerdo o en desacuerdo.( Ver anexo Tablas Sub temáticas.)

### **2.6.3 Tablas para sumatorias predominantes**

Posterior a la elaboración de las tablas para cada sub tema se seleccionó las sumatorias predominantes en cada una de ellas bajo los siguientes criterios:

En el caso de la salud laboral se seleccionó las 2 patologías por cada sub tema con mayor sumatoria, las cuales correspondían a las más presentadas.

Para las condiciones de trabajo y satisfacción laboral se seleccionó las dos preguntas que presentaran mayor sumatoria para cada sub tema, siendo esta positiva o negativa. En el caso de que existiera una sumatoria que se repitiese, se tomo las tres respuestas mayores, siendo estas las que alcanzaron la misma sumatoria más la siguiente. Una vez seleccionadas las sumatorias predominantes se condensaron en nuevas tablas, en las cuales se especificó género y rango etario. (Ver Anexo tablas sumatorias predominantes)

### **2.7. Análisis de la información**

Posterior a la sistematización de resultados cada una de las tablas se analizará de la siguiente manera:

Para Salud laboral se realiza un gráfico para cada sub tema que contiene los porcentajes

- Se realizará una segunda tabla consecuencia de la anterior que indica el promedio obtenido en cada sub tema perteneciente a cada Ítem.
- Posterior a lo anterior se crea una tercera tabla que detalla profundamente el sub tema de cada Ítem que haya obtenido el mejor y peor puntaje analizando sus respectivas preguntas.

- Finalmente estos resultados se analizarán desde la perspectiva general de la muestra y también en relación al género y rangos etarios establecidos por el grupo de investigadores.

Como queda expuesto anteriormente en una primera instancia el análisis de la información se realiza a partir de tablas y posteriormente se realizan gráficos para evidenciar cada uno de los resultados obtenidos.

### **2.8. Elaboración de conclusiones**

Las conclusiones se generan gracias al previo análisis de los resultados y discusión con respecto a la información recogida y el apoyo bibliográfico especializado para cada tema.

Es en esta etapa en donde el objetivo general y los objetivos específicos encuentran respuesta.

## **CAPITULO III**

## **RESULTADOS**

### 3.1. PRESENTACIÓN DE DATOS RELACIONADOS CON LOS SUJETOS ENCUESTADOS.

En esta etapa, se indican los datos más relevantes para ser analizados en contraste con los objetivos planteados para la investigación. Los datos se analizaron por ítems, el primero corresponde a las características generales de los sujetos, donde se presenta la cantidad de sujetos según género, rango etario y tipo de contrato, el segundo ítem se relaciona con la salud laboral, aquí se indica la frecuencia de las patologías y las más recurrentes en los sujetos, el tercer ítem corresponde a condiciones laborales, donde se identifican las condiciones en que se desempeñan los sujetos, por último, el cuarto ítem se refiere a la satisfacción laboral, donde se presentan los temas en que los sujetos se encuentran más y menos satisfechos.

#### 3.1.1. Características generales de los sujetos encuestados.

Los sujetos que componen la muestra intencionada pertenecen a la Corporación Municipal de Viña del Mar, y se desempeñan específicamente en el área de Educación Física.

El total de la muestra es categorizado en femenino y masculino según se género y acorde a su rango etario, en: 20-30 años, 31-40 años, 41-50 años y  $\geq 51$  años. Es posible evidenciar la cantidad total de docentes y los porcentajes correspondientes a los totales obtenidos por cada categoría.

Cantidad de docentes según Género/Rango etario						
GÉNERO	20-30 años	31-40 años	41-50 años	$\geq 51$ años	TOTAL	%
FEMENINO	2	3	1	3	9	29%
MASCULINO	8	5	4	5	22	71%
TOTAL	10	8	5	8		
%	32%	26%	5%	26%		

**Tabla n° 2.** Cantidad y porcentaje de los docentes encuestados según género y rango etario.

De la tabla anterior se observa que del total de la muestra el 20% es representado por el género femenino, en contraste con el 71% que corresponde al género masculino.

Según rango etario, la mayoría de los docentes se encuentran en la categoría de 20-30 años con un 32%, le siguen los rangos de 31-40 años y  $\geq 51$  años, conformando un

26% cada uno, y finalmente el rango con menor cantidad de docentes resulto ser el de 41-50 años con un 5% del total de la muestra.

De acuerdo a la información obtenida, la categoría 20-30 años, se compone por 8 varones y solo 2 damas, en los rangos que presentan un 26% de la muestra, se presenta una diferencia de 2 sujetos entre varones y mujeres, mientras que la categoría que obtuvo el menor porcentaje de la muestra presenta una diferencia de 3 sujetos entre varones y damas, siendo siempre menor la cantidad de docentes femeninos que masculinos.

Con estos datos se identifica que la mayoría de los sujetos son varones, y se encuentran en el rango etario entre 20 y 30 años.

	Tipo de contrato			
	Indefinido	Plazo fijo	A honorarios	Otros
Femenino	5	4		
Masculino	10	9	1	2
Total	15	13	1	2
%	48%	42%	3%	7%

**Tabla n°3.** Tipo de contrato de los docentes pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar. El tipo de contrato seleccionado como otros se refieren a contrata.

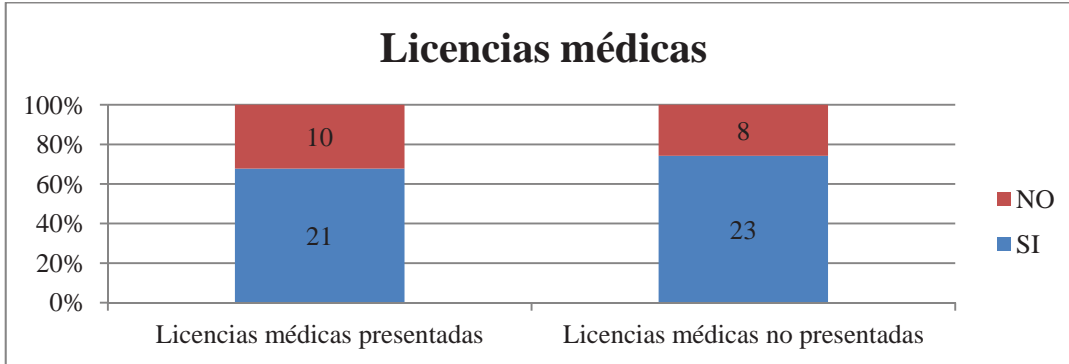
El tipo de contrato que prima en los docentes de la Corporación es el contrato indefinido con un 48%, seguido del contrato a plazo fijo con un 42%, luego un 7% que menciona poseer otro tipo de contrato, que en este caso el total declara que es a contrata y finalmente un 3% que trabaja actualmente a honorarios.

### **3.1.2. Presentación de la presencia de las principales patologías de la Salud Laboral.**

Dentro del ítem de salud laboral los datos se organizaron de acuerdo a dos secciones, la primera relacionada con las licencias médicas, y la segunda relacionada con las principales patologías que afectan a los docentes de educación física.



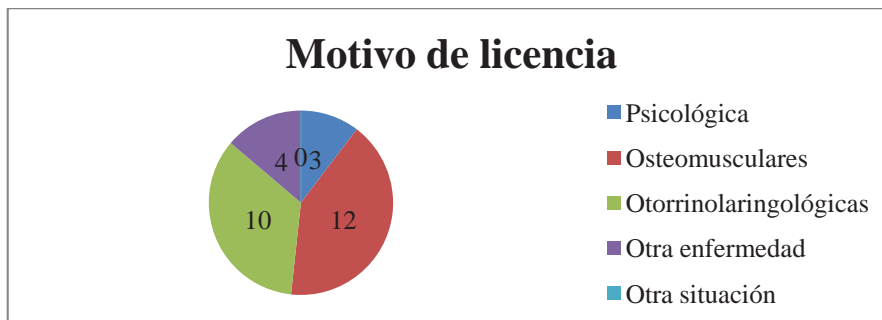
### 3.1.2.1. Presentación de los datos relacionados con las licencias medicas presentadas y no presentadas.



**Gráfico n°1.** Porcentaje de licencias médicas que han presentado los docentes desde que pertenecen a la Corporación Municipal y las licencias que no fueron presentadas.

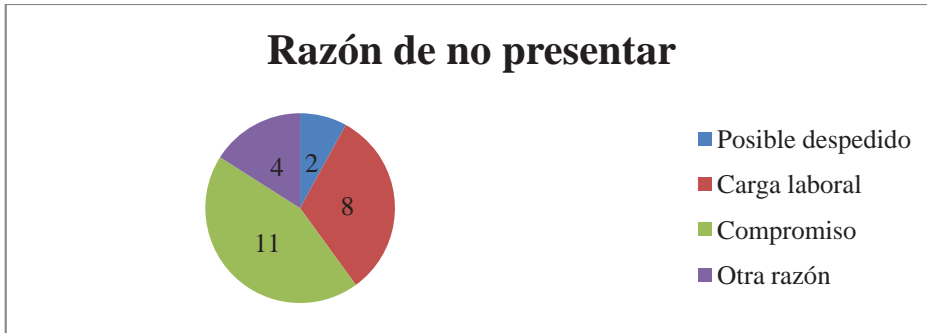
Se observa que un 68% (21) de los sujetos han presentado al menos una licencia médica desde que se desempeñan como docentes de la Corporación Municipal de Viña del mar, mientras que un 32% (10) no lo ha hecho. Por otra parte, un 74% (23) ha necesitado presentar licencias médicas en su trabajo pero no lo ha hecho, y un 26% (8) cuando ha necesitado presentar licencias lo ha hecho o no ha tenido la necesidad de presentar alguna licencia.

De acuerdo a las personas que presentaron licencias, en el gráfico n°2 se detalla el motivo de la licencia. De la misma forma en el gráfico n°3 se muestra la razón por la que no han presentado licencias cuando sí lo han necesitado.



**Gráfico n°2.** Motivo por el que se presentó la licencia médica. Las personas podían contestar dos variables a la vez.

De las personas que presentaron licencias médicas, 12 sujetos lo hizo debido a la presencia de alguna patología osteomuscular, 10 lo hizo por motivo de alguna patología otorrinolaringológica, 4 sujetos debido a otra enfermedad, y 3 sujetos producto de alguna patología psicológica.



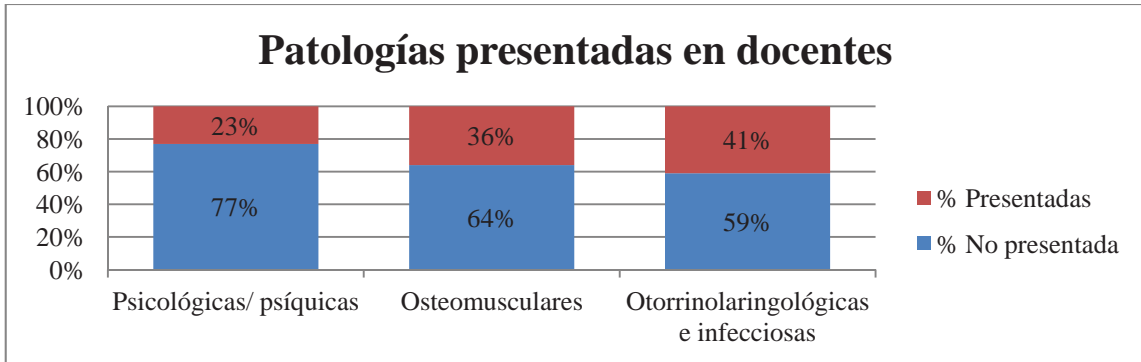
**Gráfico n°3.** Razón por la que los sujetos decidieron no presentar licencias médicas cuando si la necesitaban. Se permitió escoger más de una variable para la respuesta.

Se observa que la principal razón para no presentar licencia cuando era necesario fue el compromiso, seguida de ésta se encuentra la carga laboral, luego otras razones y finalmente solo 2 contestan que debido a posibles despidos.

### **3.1.2.2. Presentación de los datos relacionados con las principales patologías que presentan los sujetos.**

Se presentan primero los datos de forma general para posteriormente especificar sobre las patologías más recurrentes en los docentes de educación física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar.

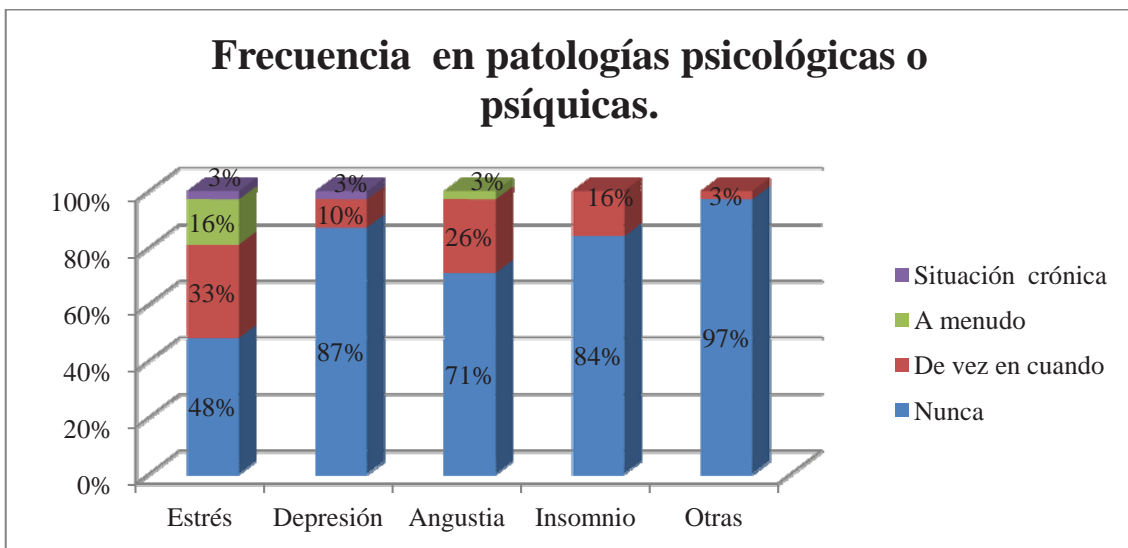
Las patologías se agruparon en tres temas, psicológicas/ psíquicas, osteomusculares y otorrinolaringológicas e infecciosas.



**Gráfico n°4.** Porcentaje de patologías presentadas y no presentadas por cada tema.

Del gráfico anterior se observa que de todos los temas, la mayoría de los sujetos declaró no presentar algún tipo de patología. En las patologías otorrinolaringológicas e infecciosas un 41% presentó patología de este tipo, en las osteomusculares un 36% y en las psicológicas/ psíquicas un 23%.

Para indagar más sobre cada tema, se continuará con los siguientes gráficos que detallan la recurrencia de cada patología.



**Gráfico n°5.** Porcentaje de la frecuencia en que se presenta cada patología psicológica o psíquica. La categoría otras corresponde a síndrome vertiginoso.

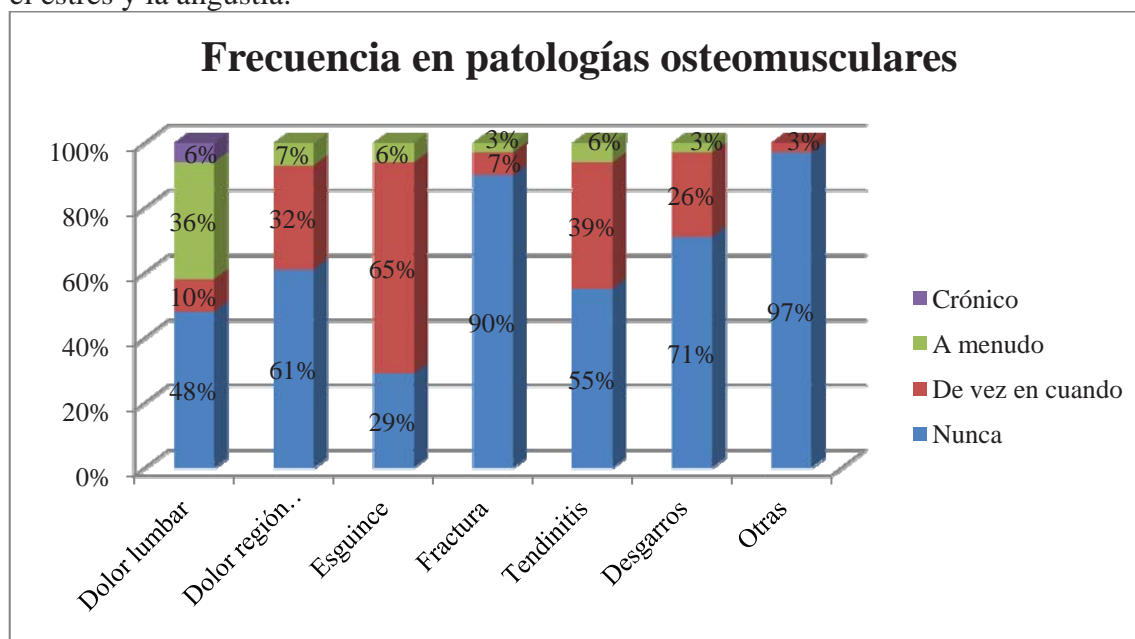
Dentro del tema psicológicas/ psíquicas, el estrés, fue la patología que más sujetos presentaron con un 52%, en contraste con la depresión que solo presentó un 13%. La angustia es la segunda patología más recurrente aunque solo un 29% de los sujetos la ha

presentado alguna vez, luego, con bastante diferencia, se presenta el insomnio con un 16% de los sujetos. La opción otros solo fue utilizada por una persona (3%).

En cuanto a la recurrencia de las patologías, la variable que más se presentó fue de vez en cuando en cuando en estrés y angustia, con un 33% y 26% respectivamente. En depresión, insomnio y otros, esta misma variable presentó 10%, 16% y 3%, respectivamente. No se presentan situaciones crónicas importantes ya que solo se observa un 3% en estrés y depresión, lo que equivale a una persona. En cuanto a la variable a menudo, solo se presenta en estrés y angustia, en la primera con un 16% y en la segunda con un 3%.

En base a la información se observa que en pocas ocasiones los sujetos presentaron patologías de forma crónica o recurrente. La mayoría de las oportunidades en que los sujetos presentaron patologías lo hicieron de forma esporádica.

Se presentan como las patologías más recurrentes dentro de las psicológicas o psíquicas, el estrés y la angustia.



**Gráfico n°6.** Porcentajes de las frecuencias en que se presenta cada patología osteomuscular. La categoría otras corresponde a rotura de meniscos.

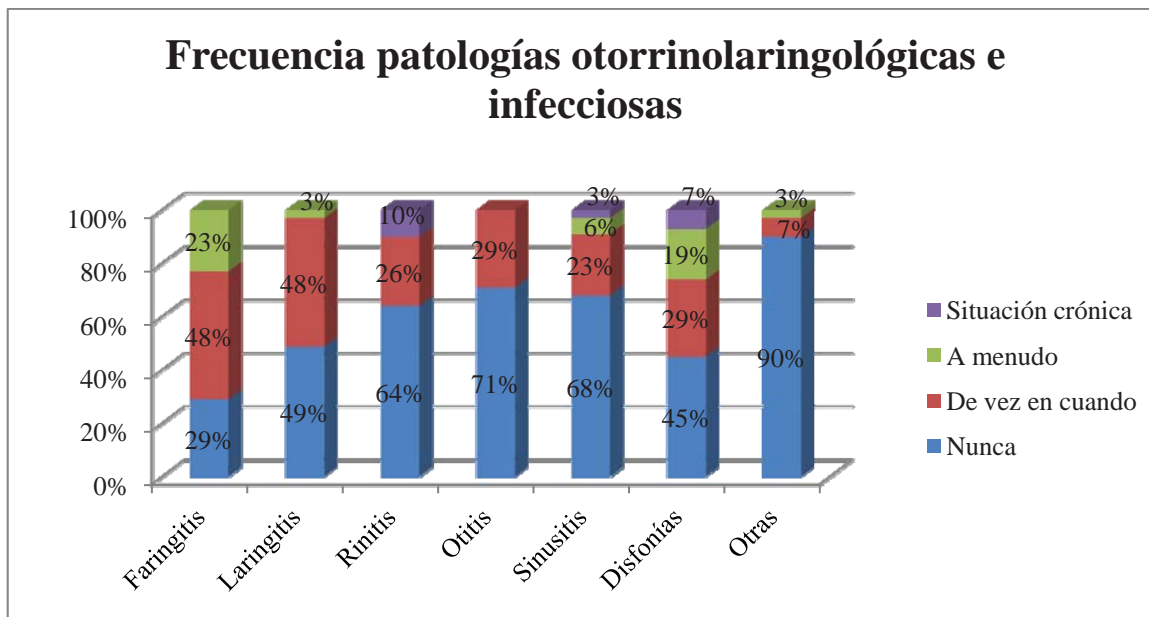
De acuerdo a las patologías osteomusculares la que más se presenta es esguince con un 71% y por el contrario la que menos se presenta es fractura con un 10%. La segunda patología más presentada es dolor lumbar 52%, seguida por tendinitis 45%, finalmente dolor en región cervical con un 39% y desgarros con un 29%. La categoría otras fue seleccionada solo por una persona (3%), refiriéndose a rotura de meniscos.

La frecuencia más presentada es de vez en cuando con un 65% en esguince, un 39% en tendinitis, un 32% en dolor cervical, 26% en desgarros y 10%, 7% y 3% en dolor lumbar, fractura y rotura de meniscos, respectivamente.

La frecuencia a menudo se presenta en un alto porcentaje en la categoría dolor lumbar (36%), seguida por porcentajes inferiores a 7% en el resto de las categorías.

La variable situación crónica solo se presenta en la categoría dolor lumbar con un 6%.

Es importante destacar que el esguince es la patología más recurrente en los docentes de educación física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar, seguida por dolores lumbares. Los docentes indican que han sufrido esguinces por lo menos una vez en sus años de trabajo en la Corporación, y que sufren de dolores lumbares de forma reiterada.



**Gráfico n°7.** Porcentajes de las frecuencias en que se presenta cada patología otorrinolaringológica o infecciosa. La categoría otras corresponde a bronquitis, para la variable de vez en cuando, y neumonía para la variable de vez en cuando y a menudo.

Respecto a las patologías otorrinolaringológicas e infecciosas, la que más se presenta es faringitis con un 71%, seguida de disfonía con un 51%, luego con 4% de diferencia se presenta laringitis, y finalmente se encuentran rinitis, sinusitis, otitis, con 36%, 32% y 29%, respectivamente. La categoría otras se presentan en un 10% haciendo referencia a bronquitis y neumonía.

En relación a la frecuencia en que se presentan las patologías, se observa que la manera en que más se presentan las distintas patologías es esporádicamente, donde un 48% de los sujetos sufren de faringitis y laringitis, un 29% de los sujetos sufre de disfonías y otitis, y entre un 23% y 26% sufre de sinusitis y rinitis.

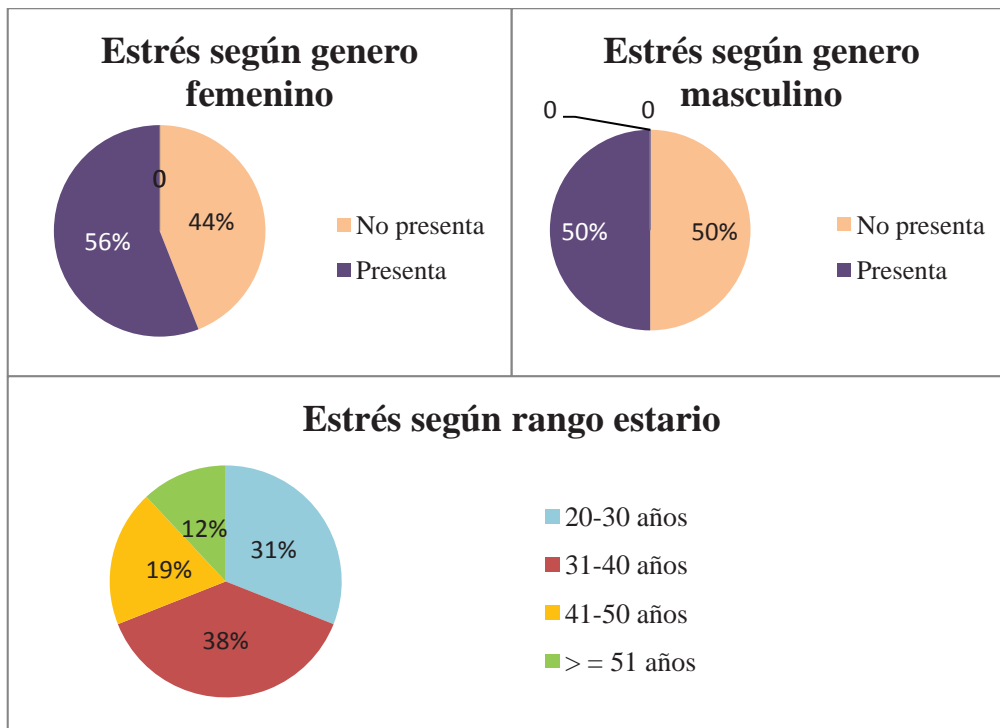
Es relevante destacar que la faringitis se presenta en un 23% de forma recurrente, las disfonías lo hacen en un 19%, sinusitis en un 6%, seguida por laringitis y neumonía en un 3%. También es importante señalar que rinitis, disfonías y sinusitis, se presentan como situaciones crónicas en un 10%, 7% y 3%, respectivamente.

A través de la información obtenida del gráfico se puede apreciar que los porcentajes de la variable de vez en cuando, en la mayoría de las patologías adquiere un valor importante, especialmente en la faringitis y laringitis.

Las patologías que más se presentan son faringitis y disfonías, ambas con una importante cantidad de sujetos que las presentan de forma recurrente, y en las disfonías incluso de forma crónica.

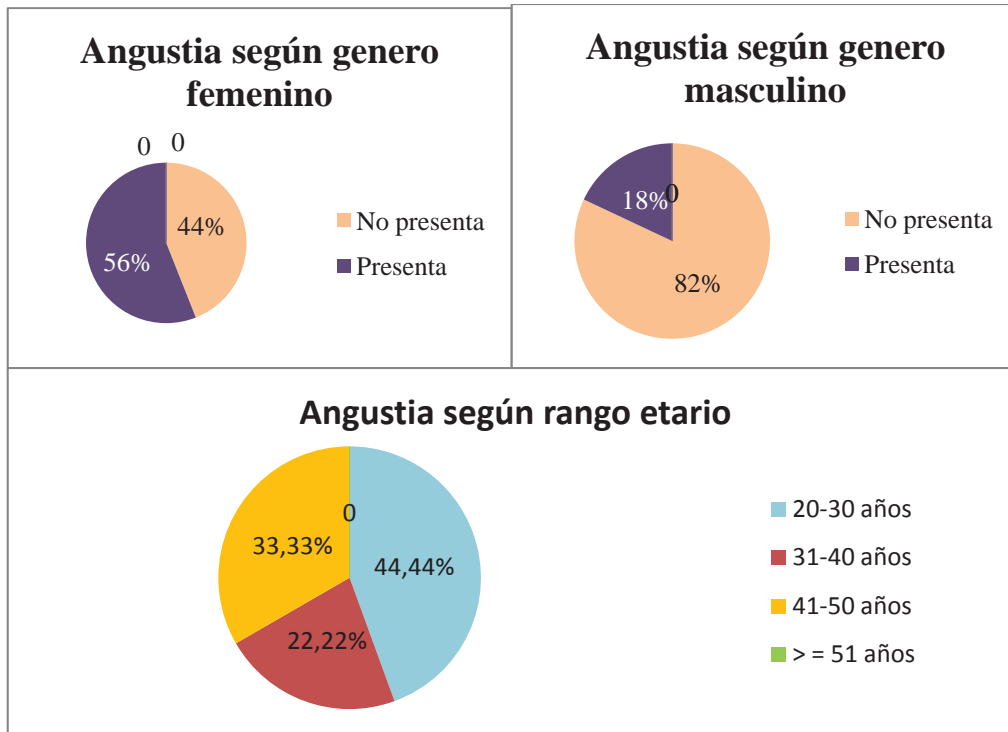
### 3.1.2.2.1. Presentación de las patologías que más se presentan en los sujetos según género y rango etario.

De acuerdo a los gráficos del punto anterior (n°5, n°6, n°7), se identifican como las patologías que más se presentan el estrés y la angustia, para patologías psicológicas o psíquicas, esguinces y dolores lumbares, para patologías osteomusculares, y finalmente faringitis y disfonías para patologías de tipo otorrinolaringológicas. Para cada patología destacada se analizan los sujetos según género y rango etario.



**Figura n° 1.** Patología psicológica/ psíquica que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.

Se aprecia que de las mujeres un 56% afirma haber sufrido estrés desde que ingresó a trabajar en la Corporación, por otra parte un 50% de hombres presenta estrés. El porcentaje entre ambos géneros es similar, la mitad de los sujetos ha sufrido estrés. Respecto a las edades se observa que los más jóvenes son los que obtienen el porcentaje más alto, un 38% de los sujetos entre 31 y 40 años asegura haber tenido estrés, seguido de un 31% referente a sujetos entre 20 y 30 años. Un 31% de los sujetos que tiene más de 41 años ha tenido estrés, en contraste con un 69% de los sujetos entre 20 y 40 años.

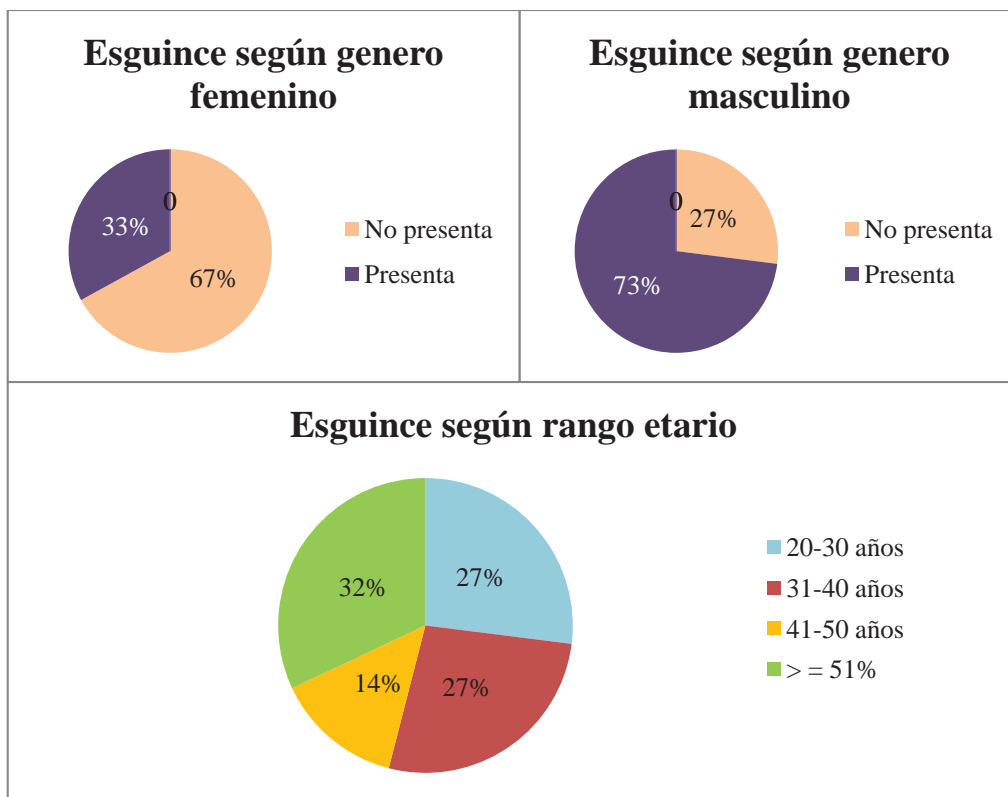


**Figura n° 2.** Segunda patología psicológica/ psíquica que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.

En cuanto a la angustia, un 56% del género femenino ha presentado esta patología, mientras que sólo un 18% del género masculino la ha tenido. Notoriamente es mayor la cantidad de mujeres que sufren de angustia.

Respecto al rango etario la mayor cantidad de sujetos se encuentran en el rango 20-30 años con un 44,44%, lo sigue el rango 41-50 años con un 33,33%, y luego el rango 31-40 años con un 22,22%, los mayores de 51 años no han sufrido esta patología.

Al igual que en el estrés, el mayor porcentaje de sujetos que presentan esta patología, se encuentra en los más jóvenes (entre 20-40 años), siendo este un 44,44%.

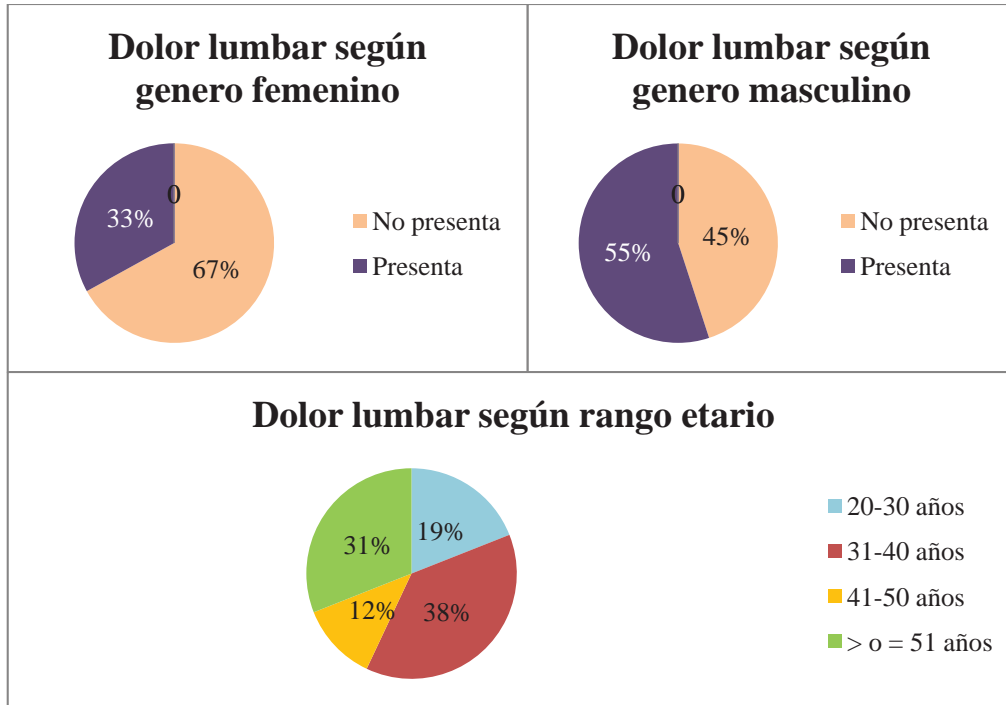


**Figura n° 3.** Patología osteomuscular que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.

En cuanto al esguince en el género femenino, los sujetos que lo presentan corresponden a un 33% en contraste con el género masculino que quienes lo presentan corresponden a un 73%.

En referencia al rango etario los porcentajes se presentan relativamente parejos. Los sujetos que más presentaron esguinces tienen 51 años o más con un 32%, mientras que los que menos presentan son los que se encuentran en el rango entre 41-50 años con un 14%. Los rangos más jóvenes presentan el mismo porcentaje de sujetos, 27%.

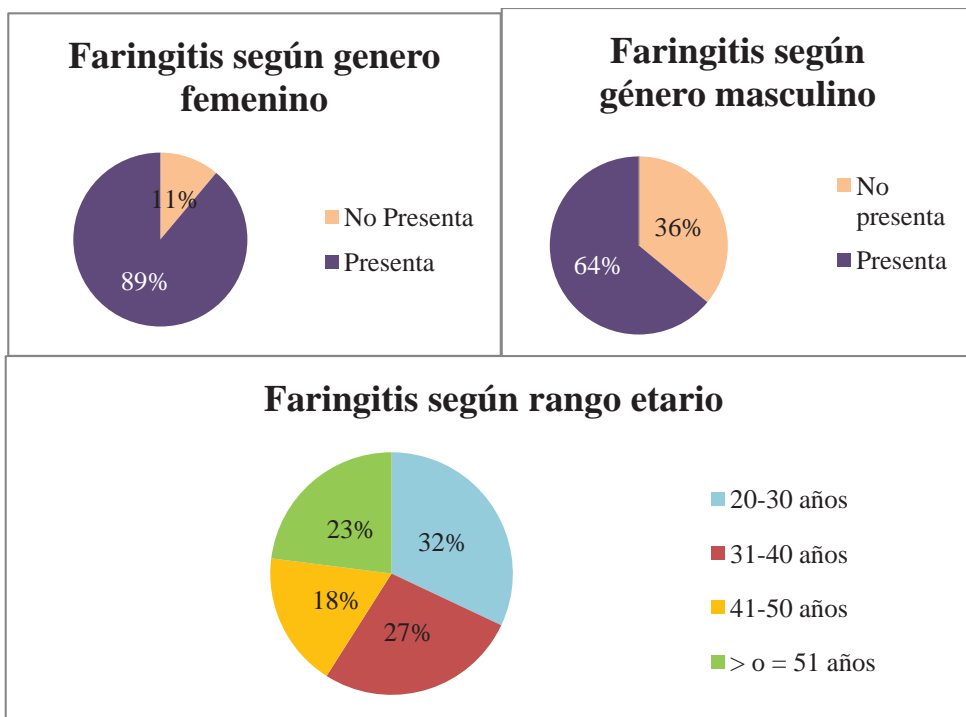




**Figura n° 4.** Segunda patología osteomuscular que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.

Se observa que un 33% de las damas ha presentado dolores lumbares, por otra parte, un 55% de los varones ha presentado esta patología. Proporcionalmente, la cantidad de hombres que ha sufrido dolores lumbares es mayor a la cantidad de féminas.

Respecto al rango etario, entre los 31 y 40 años es donde se reúne la mayor cantidad de sujetos que ha presentado dolor lumbar, obteniendo un 38%, los sujetos que tienen 51 años o más, representan el 31% de los docentes que aseguraron sufrir dolor lumbar, y finalmente se presentan con porcentajes muy bajos el rango entre 20-30 años con un 19%, y 12% el rango entre 41 y 50 años,

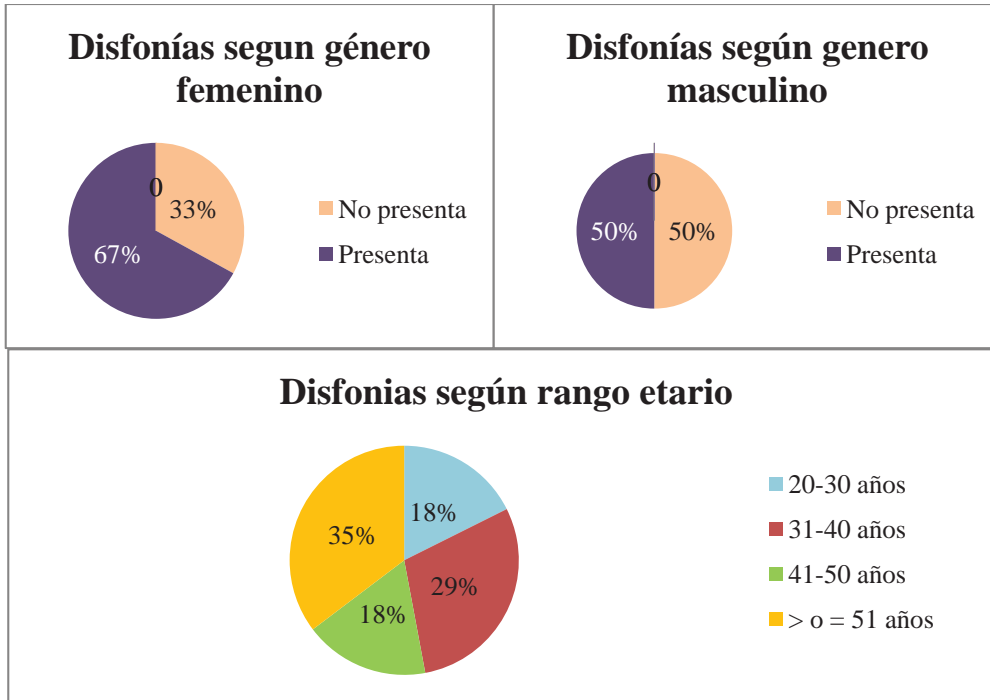


**Figura n° 5.** Patología otorrinolaringológica o infecciosa que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.

La faringitis se presenta en un 89% de las damas, porcentaje muy alto, por lo que casi todas las mujeres encuestadas aseguran haber presentado esta patología. En el caso de los varones, un 64% ha sufrido de faringitis, por lo que la mayoría de los ellos, más del 50%, asegura haberla presentado.

Refiriéndose a la edad, los porcentajes son muy equilibrados entre los distintos rangos de edad. La mayoría de los que han tenido faringitis se encuentran en el rango entre los 20 y 30 años con un 32%, luego con un 27% se encuentra el rango entre 31-40 años. Los de 51 años o más tienen un 23%, y por último, el rango entre 41 y 50 años tiene un 18%.

Se observa que la mayoría de las personas ha presentado faringitis a lo largo de su vida laboral en la Corporación Municipal de Viña del Mar.



**Figura n° 6.** Segunda patología otorrinolaringológica o infecciosa que más se presenta en docentes EFI pertenecientes a Corporación Municipal Viña del Mar, según género y rango etario.

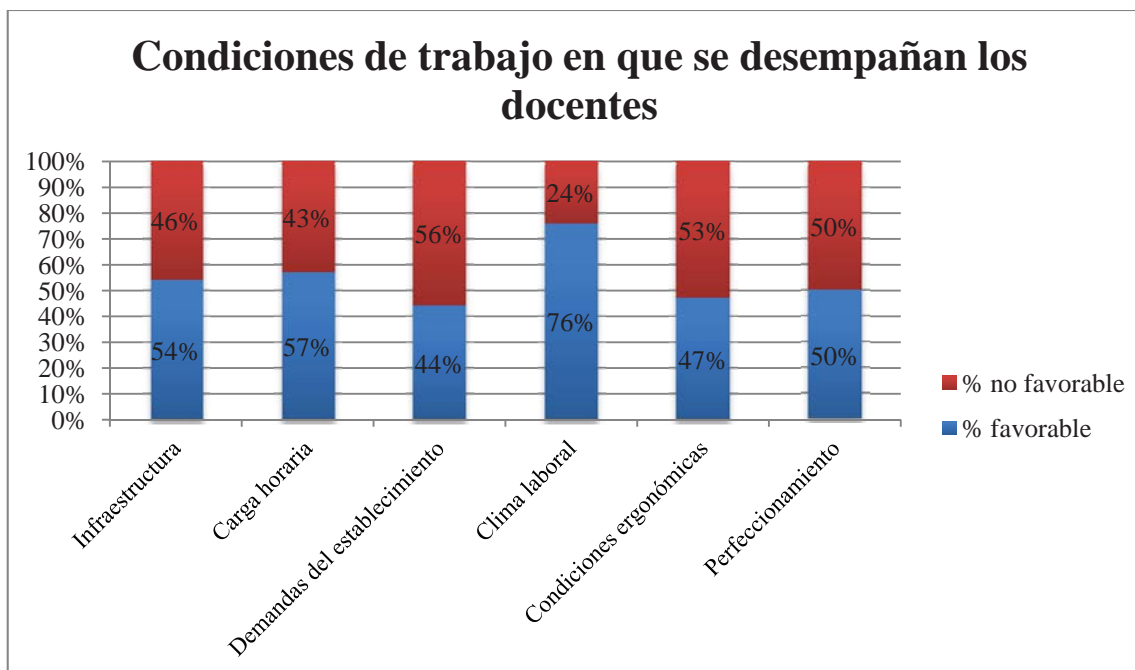
Respecto a la disfonía, un 50% del género masculino y un 67% del género femenino han presentado la patología. Más mujeres que hombres encuestados, han sufrido de disfonía. En el caso de esta patología el rango etario que obtuvo más porcentaje es el de 51 años o más con un 35%, seguido de los sujetos entre 31 y 40 años con un 29%, finalmente el rango entre 20 y 30 años y el rango entre 41 y 50 años, obtuvo la misma cantidad con un 18%.

A pesar de ser la segunda patología otorrinolaringológica o infecciosa más recurrente en los sujetos encuestados, obtiene porcentajes altos para cada uno de los datos detallados.

### 3.1.3. Presentación de las condiciones de trabajo en las que las que se desempeñan los sujetos.

En el siguiente gráfico se evidencian los temas investigados correspondientes a las condiciones de trabajo de los docentes de Educación Física pertenecientes a la Corporación municipal de Viña del Mar.

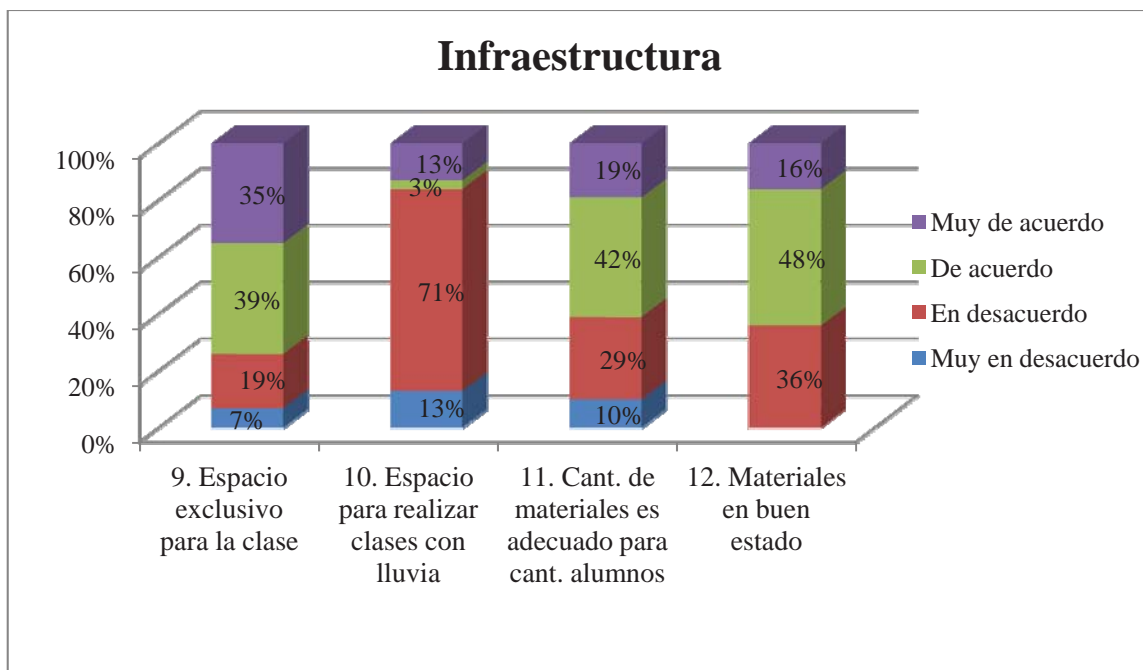
Los seis temas correspondientes a las condiciones de trabajo son infraestructura, carga horaria, demandas del establecimiento, clima laboral, condiciones ergonómicas y finalmente perfeccionamiento.



**Gráfico n°8.** Porcentaje correspondiente a las condiciones laborales que son consideradas favorables o desfavorables para los docentes.

De acuerdo a los datos expuestos en el gráfico dentro de las temáticas investigadas las tres que obtuvieron un mayor porcentaje favorable fueron el clima laboral con un 76%, la carga horaria con un 57% y la infraestructura con un 54%, por el contrario las dos que resultaron ser menos favorables fueron las condiciones ergonómicas con un 47% y las demandas del establecimiento con un 44%. En cuanto al perfeccionamiento el porcentaje obtenido para la condición fue el mismo para favorable con un 50% como para no favorable 50%.

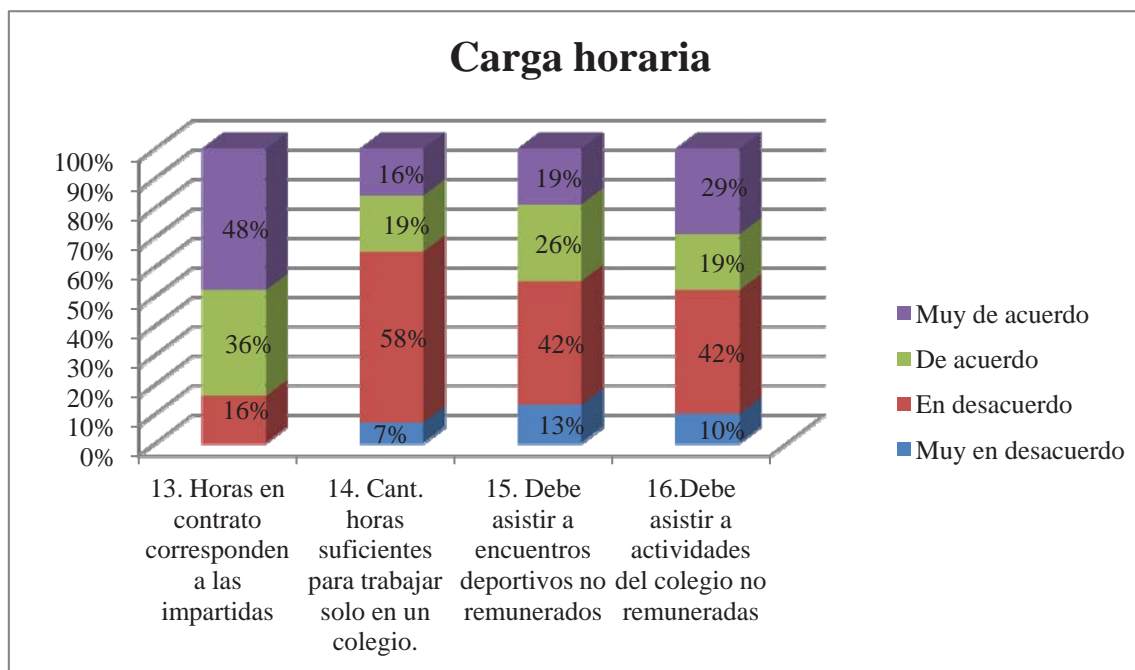
Para conocer en profundidad lo descrito anteriormente se presentan a continuación seis gráficos que tienen como fin detallar cada una de las temáticas correspondientes a las condiciones de trabajo.



**Grafico n°9.** Porcentaje de acuerdo para cada una de las preguntas que conforman la temática de infraestructura.

De las cuatro preguntas que conforman el tema de infraestructura un 35% y 39% declara estar muy de acuerdo y de acuerdo con poseer un espacio exclusivo para realizar la clase de educación física, de la misma manera un 19% y 42% considera que la cantidad de materiales es el adecuado para la cantidad de alumnos que posee y solo un 36% considera que estos no se encuentran en buen estado.

Si bien la infraestructura es considerada favorable como condición de trabajo, el 84% indica que no posee un espacio que le permita realizar sus clases con normalidad cuando llueve, en contraste con un 16% que si lo posee.

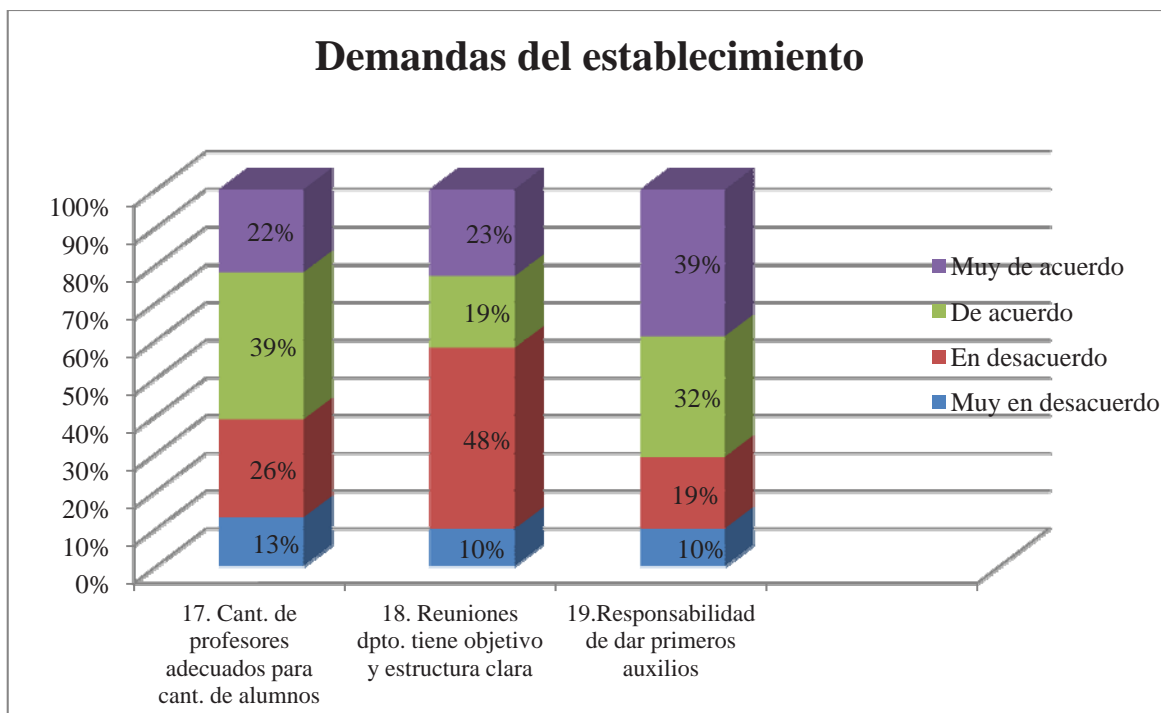


**Gráfico n°10.** Porcentaje correspondiente a la carga horaria de los docentes encuestados.

Del presente gráfico podemos decir que más de la mitad de los docentes 65% no posee la cantidad de horas suficientes para trabajar exclusivamente en el colegio en que se aplicó la encuesta. En cuanto a las actividades que se realizan fuera del horario de clases como encuentros deportivos un 45% mencionó que debe asistir sin obtener remuneración alguna, lo mismo sucede con el caso de las actividades propias del colegio en donde un 48% mencionó que debe asistir a ellas pero tampoco son remuneradas.

Por otra parte el 84% declara que la cantidad de horas por contrato corresponden a la cantidad de horas impartidas.

En cuanto al grado de acuerdo de las preguntas que componen la carga horaria como tema, en la pregunta n° 13 ninguno de los docentes encuestados resultó estar muy en desacuerdo con ella, y en cuanto a las preguntas 14, 15 y 16 ninguno de los porcentajes correspondientes al mismo superó el 13%.

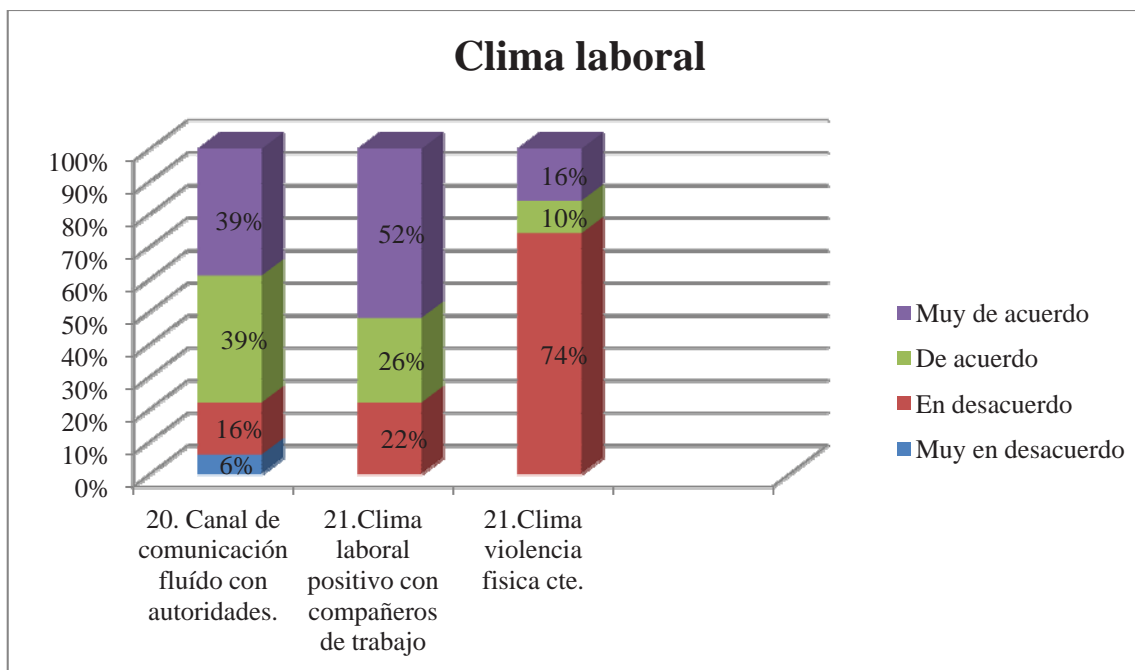


**Grafico n°11.** Porcentaje correspondiente a las demandas que poseen los establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar.

Como demandas del establecimiento el 61% considera que la cantidad de profesores que realizan la clase de Educación Física es la adecuada para la cantidad de alumnos por curso, por otro lado solo el 13% menciona estar muy en desacuerdo con la situación.

En cuanto a las reuniones de departamento o dirección correspondientes a la pregunta n°18 el 58% de los docentes encuestados considera que estas no poseen un objetivo y estructura clara, en contraste con un 19% que menciona estar de acuerdo con ello.

Finalmente como demanda de los establecimientos un 71% de los encuestados menciona que se le ha asignado la responsabilidad de dar primeros auxilios frente a cualquier accidente ocurrido a nivel de colegio, no solo los que se producen durante la ejecución de sus clases.



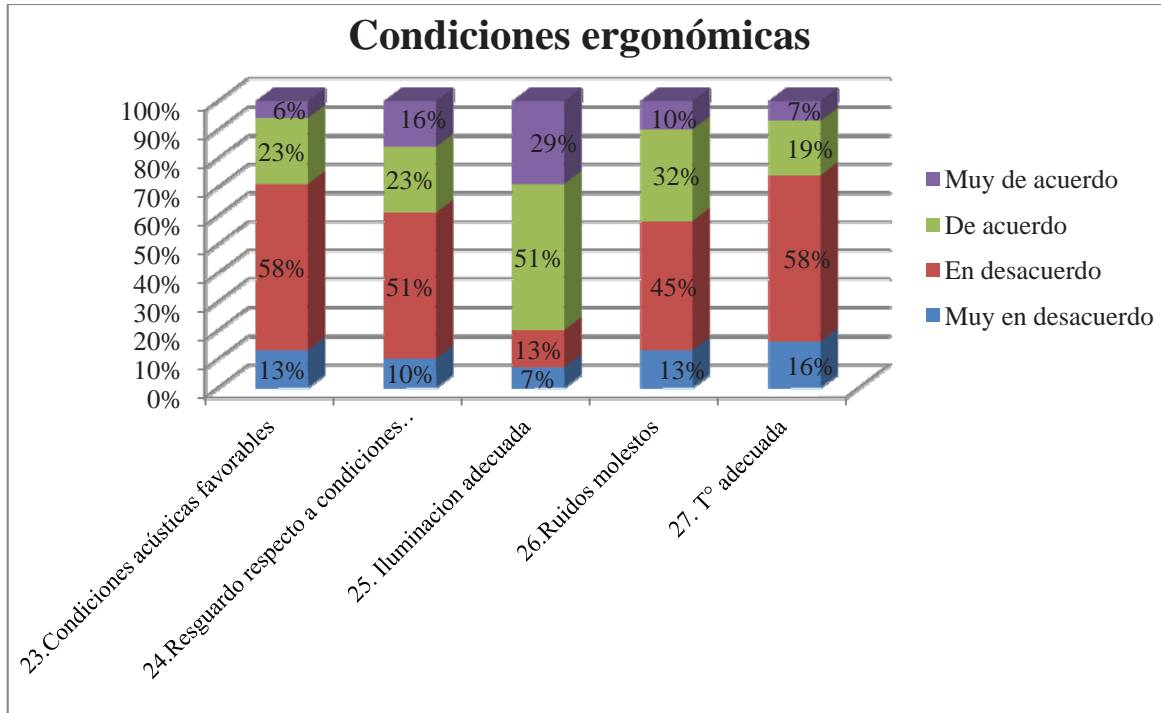
**Gráfico n°12.** Porcentajes que evidencian el clima laboral de los docentes de Educación Física de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

Respecto al clima laboral el gráfico nos indica que del 100% de los docentes encuestados el 78% señala que en su establecimiento existe un canal de comunicación fluido que les permite plantear sus requerimientos o dificultades a las autoridades, mientras que el 16% y el 6% mencionan no tener este canal de comunicación declarando estar en desacuerdo y muy desacuerdo respectivamente.

En cuanto al clima laboral que se produce en la interacción con sus compañeros de trabajo, sean estos administrativos, docentes, auxiliares, entre otros, un 78% considera que es positivo, de la misma manera el 74% menciona que el clima de violencia tanto física como psicológica no es una condición constante en sus clases.

En consecuencia cada una de las preguntas que componen la temática de clima laboral resultaron ser favorables para el desempeño laboral de los docentes.



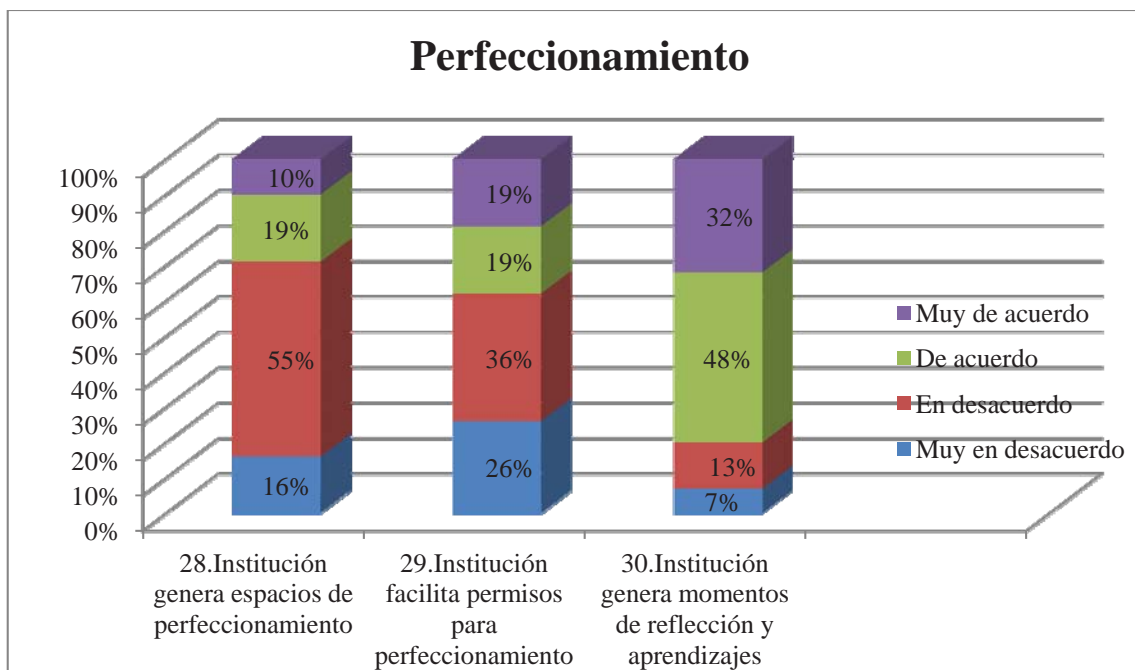


**Gráfico n°13.** Condiciones ergonómicas, grado de acuerdo con sus respectivos porcentajes.

De acuerdo a las condiciones ergonómicas propias del docente de Educación Física, ellos declaran que las condiciones acústicas del lugar en donde se desarrollan sus clases no son favorables para cuidar su voz y no forzarla con un 71%, de la misma manera un 52% declara estar en desacuerdo con el resguardo que entrega el establecimiento educacional frente a los posibles daños físicos producidos por las condiciones climáticas de la zona en que trabajan.

En cuanto a la iluminación y los ruidos molestos que se pueden ocasionar en el lugar en que se desarrollan las clases ambas cuentas con la aprobación de más de la mitad de los docentes encuestados en donde un 80% considera que la iluminación es la adecuada para realizar sus clases y un 58% menciona que no existen ruidos molestos que interfieran en sus clases.

Para terminar un 74% menciona que en el lugar en donde se desarrollan sus clases no existe una temperatura adecuada para ellos ni para los alumnos.



**Gráfico n°14.** Porcentajes de acuerdo al perfeccionamiento de los docentes encuestados.

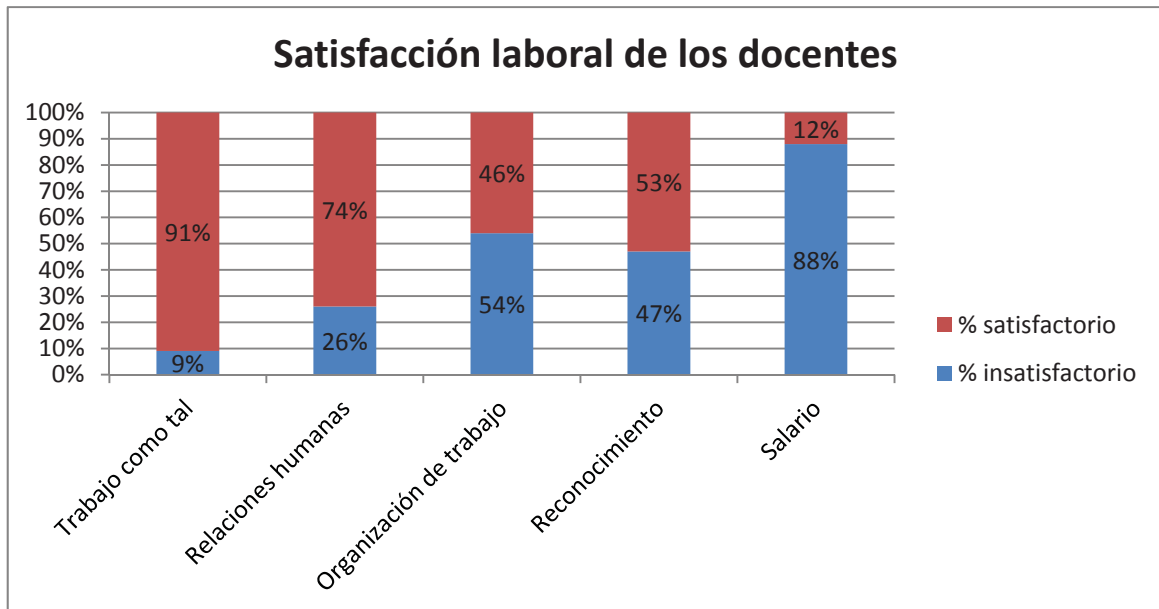
De acuerdo a los porcentajes evidenciados en el gráfico un 80% menciona que la institución en que trabajan genera momentos de reflexión y aprendizaje entre docentes, en contraparte un 62% afirma que la institución no facilita permisos para perfeccionamiento con inversión propia al igual que el 71% quienes declaran que la institución no genera espacios de perfeccionamiento.

En cuanto a los permisos que genera la institución para perfeccionamiento con inversión propia un porcentaje que destaca es el 26% docente que mencionan estar muy en desacuerdo con esta pregunta.

### 3.1.4. Presentación de la percepción de la satisfacción laboral de los sujetos.

Se presentan a continuación los datos recopilados respecto a la percepción de la satisfacción laboral de los docentes encuestados. En una primera instancia se observan datos de manera general registrando los porcentajes presentados en cada temática. Las preguntas fueron clasificadas en temáticas correspondientes a, trabajo como tal, relaciones humanas, organización de trabajo, reconocimiento y salario.

Para que la exposición de los resultados se realice de forma ordenada se analiza cada temática con un gráfico, permitiendo observar los porcentajes obtenidos en cada pregunta según cada tema.



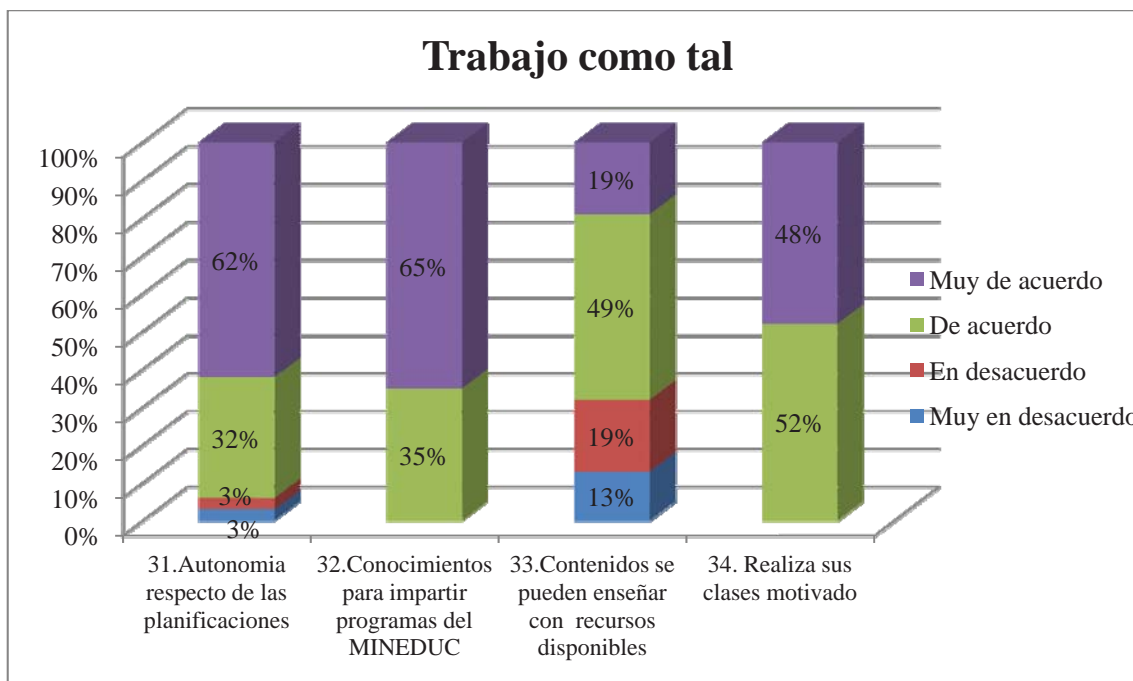
**Gráfico n°15.** Porcentaje de satisfacción o insatisfacción percibidos por los docentes de educación física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar.

Lo expuesto en el gráfico anterior denota a simple vista dos polos, uno con mayor porcentaje satisfactorio, correspondiente a la temática de trabajo como tal, con un alto 91%, y por otra parte, uno con mayor porcentaje insatisfactorio, correspondiente a la temática de salario, con un 88%.

La temática de relaciones humanas también presenta una gran mayoría de sujetos que presentan porcentajes satisfactorio, se registra un 74%, al igual que el tema de reconocimiento, que presenta un 54% de los sujetos en nivel satisfactorio. Opuesto a estos porcentajes, el tema que hace referencia a organización del trabajo presenta un 46% de satisfactorio contra un 54% de insatisfactorio.

Las temáticas donde se distinguen mayor aprobación en cuanto a la satisfacción laboral corresponden a lo referente al trabajo como tal y a las relaciones humanas, mientras que la que genera menor satisfacción en los docentes encuestados es la referente al salario.

De acuerdo a estas temáticas se da paso a analizar cada una en forma más detallada con sus respectivas preguntas y porcentajes de acuerdo o desacuerdo según las experiencias y percepciones de cada sujeto.



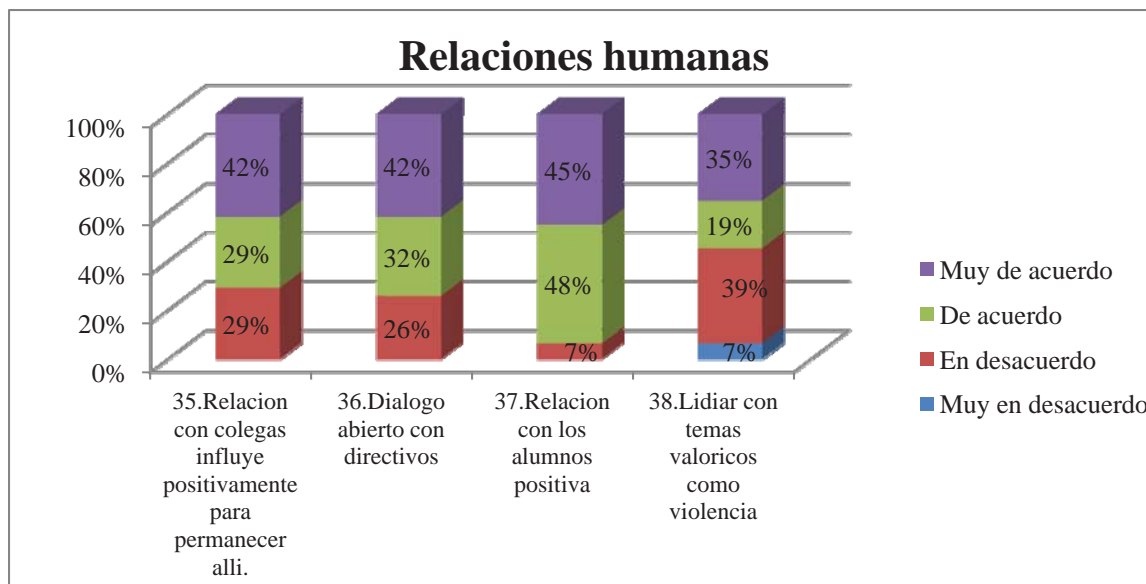
**Gráfico n°16.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto al trabajo como tal de los docentes encuestados.

El trabajo como tal, en el gráfico n°15, se presenta como el tema en que la mayoría de los sujetos presentan satisfacción. En este gráfico se observa que todas las preguntas presentan altos porcentajes de acuerdo y muy de acuerdo lo que demuestra que los sujetos se sienten conformes y por tanto satisfechos en relación a esta temática.

De manera de argumentar lo anteriormente dicho, el 100% de los sujetos se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo respecto a los conocimientos que poseen para realizar clases según lo planteado por el MINEDUC y este mismo porcentaje asegura estar de acuerdo o muy de acuerdo en relación a realizar las clases constantemente motivados. En el primer caso un 65% responde muy de acuerdo, mientras que en la motivación de las clases un 48% responde muy de acuerdo.

En relación a la autonomía que tiene el docente para planificar sus clases, un 62% selecciona la opción muy de acuerdo, un 32% en acuerdo, y solo un 6% en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Y finalmente respecto a que si los contenidos planteados por el MINEDUC son factibles de pasar con los recursos materiales, de espacio y tiempo disponibles en cada realidad escolar, casi la mitad, 49%, de los sujetos se encuentra de acuerdo, mientras el porcentaje es equivalente para muy en acuerdo y en desacuerdo, con un 19%, y por último un 13% está muy en desacuerdo con esta pregunta.



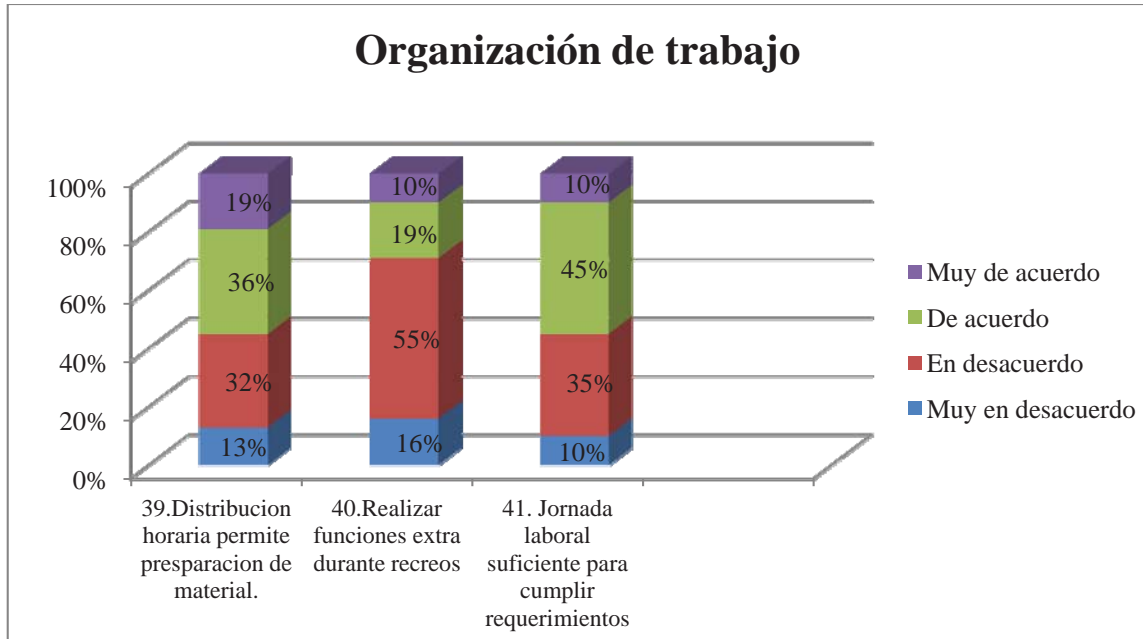
**Gráfico n°17.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto a las relaciones humanas que se generan en los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

De acuerdo a lo expuesto en el gráfico se distingue un alto porcentaje de sujetos que se encuentran en acuerdo o muy de acuerdo con lo planteado en este tema, esto puede ver reflejado en el alto porcentaje (74%) de satisfacción obtenido en el gráfico n°15.

Los docentes encuestados evidencian tener una relación positiva con sus alumnos en un alto porcentaje, 93%, esto se divide en un 45% que dice estar muy de acuerdo y otro 48% que dice estar de acuerdo, contrastado con un 7% que se encuentra en desacuerdo.

Un 71% de los sujetos asegura que la relación con sus colegas influye positivamente en su permanencia en el establecimiento, de los cuales un 42% se encuentra muy en acuerdo y un 29% en acuerdo. Con porcentajes similares en las dos variables positivas los docentes aprueban el diálogo abierto con los directivos, respaldado con un 72%.

Finalmente es posible observar que el lidiar con temas valóricos relacionados con la violencia para un 54% de los sujetos es una realidad, de este porcentaje un 35% asegura estar muy en acuerdo por lo que este tipo de temas valóricos es algo constante en sus clases, por otra parte el 46% de los sujetos afirma estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con esta situación, donde un 7% se encuentra en el rango de muy en desacuerdo.

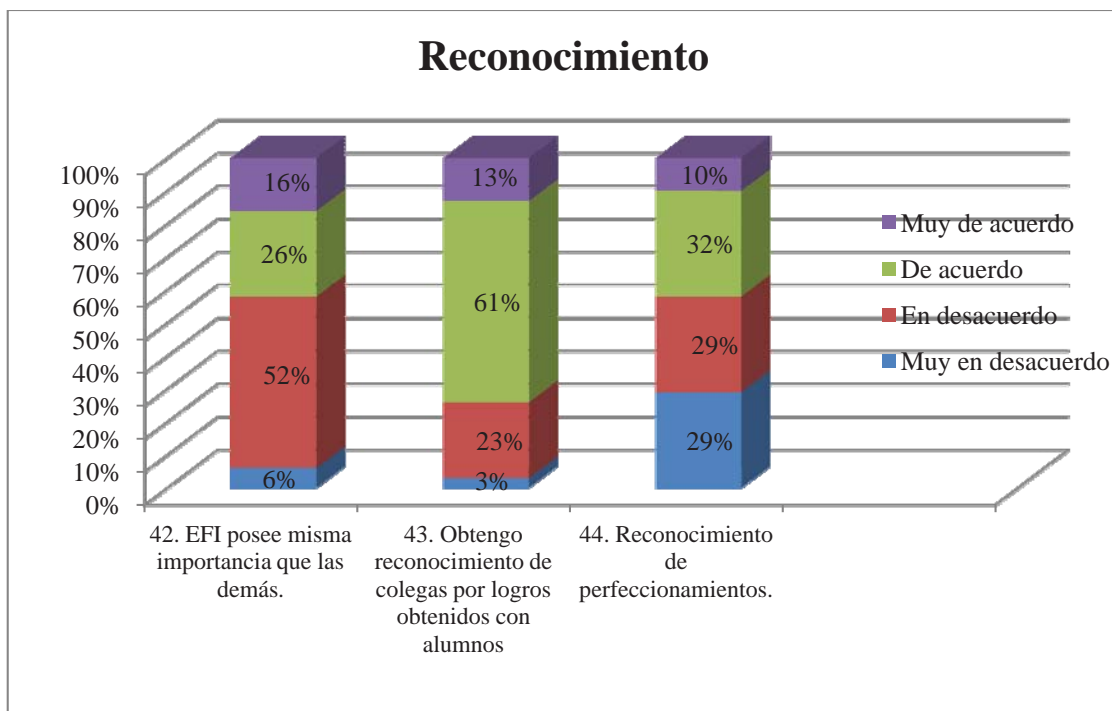


**Gráfico n°18.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto a la organización de trabajo de los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

En este gráfico se observa que un 71% de los sujetos está en desacuerdo o muy en desacuerdo respecto a si debe usar sus recreos o tiempos de descanso para cumplir otras funciones, esto indica que la mayoría de los docentes encuestados deciden qué hacer en sus tiempos de descanso.

Respecto a las otras dos preguntas correspondientes a la temática de organización de trabajo, tienen el mismo porcentaje, un 55%, para las variables de acuerdo o muy de acuerdo, es decir, la mayoría de los sujetos encuestados afirma tener una distribución horaria que les permite organizar materiales entre clase y clase, además de que su jornada laboral es suficiente para cumplir con los requerimientos propios de la profesión. Para la primera pregunta un 32% se encuentra en desacuerdo en contra de un 36% que está de acuerdo, mientras que para la última un 35% está en desacuerdo contra un 45% que está de acuerdo.

A pesar de que todas las preguntas presentan porcentajes positivos respecto a la satisfacción, dos preguntas solo alcanzan un 55% para esta condición, por lo que la cantidad de sujetos que se encuentran en desacuerdo o muy en desacuerdo alcanzan un porcentaje cercano a los que se encuentran en acuerdo o muy de acuerdo. Con esto tenemos que casi la mitad de los sujetos presenta porcentajes negativos en cuanto a la satisfacción en este ámbito.

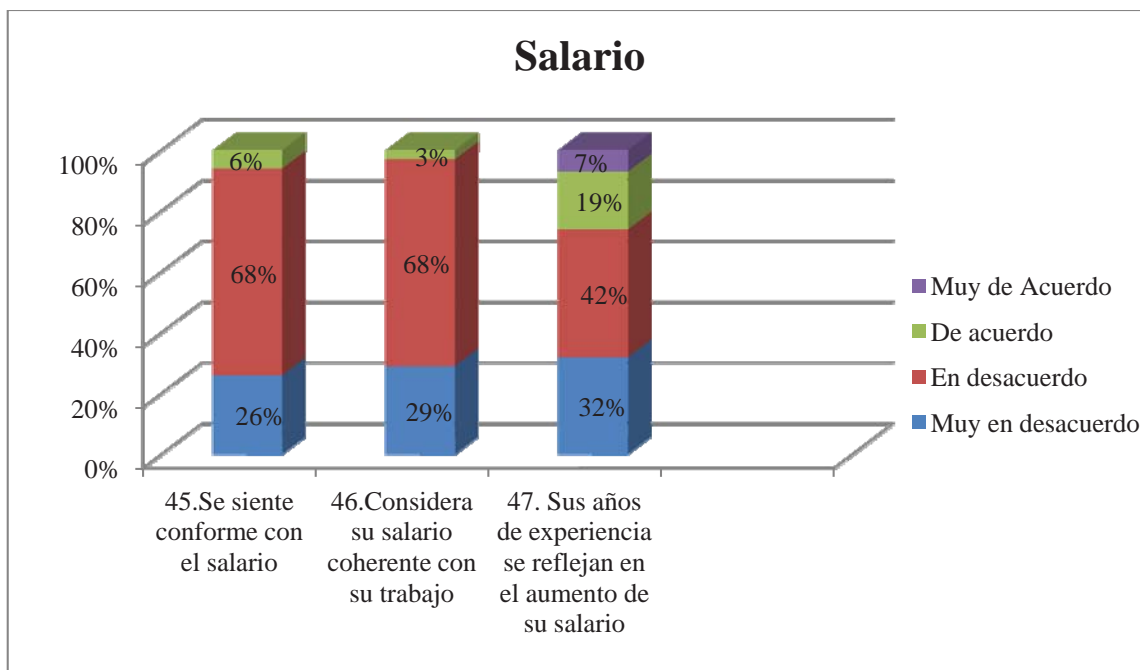


**Gráfico n°19.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto al reconocimiento de los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

En este gráfico se evidencia que un 74% de los sujetos asegura obtener reconocimientos de colegas o superiores por los logros obtenidos por sus alumnos, donde un 61% está de acuerdo y un 13% muy de acuerdo con la aseveración anterior.

Respecto a si la asignatura de educación física es tomada en cuenta con la misma importancia que las demás, un 58% no evidencia esta realidad en sus establecimientos, al igual que la última pregunta que se relaciona con el reconocimiento del perfeccionamiento realizado de forma particular por los docentes. Para la primera aseveración un 52% está en desacuerdo, mientras que en la segunda afirmación los porcentajes son iguales, un 29%, para la variable en desacuerdo y muy en desacuerdo.

De acuerdo a lo anterior los porcentajes de muy de acuerdo son bajos para las tres afirmaciones. El porcentaje más alto para la variable de acuerdo, es un 61%, donde los sujetos obtienen reconocimientos por sus colegas o superiores por logros de alumnos. En la variable en desacuerdo el porcentaje más alto es un 52% que hace referencia a que la asignatura de educación física no es valorada igual que las demás en el establecimiento de cada sujeto. Por último la variable muy en desacuerdo evidencia el mayor porcentaje en el reconocimiento por el perfeccionamiento realizado por docentes con un 29% de los sujetos, es decir, los docentes no son reconocidos en cuanto a los perfeccionamientos particulares.



**Gráfico n°20.** Porcentajes respecto a la percepción de la satisfacción en cuanto al salario que reciben los docentes de educación física de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

En esta temática se evidencian claramente porcentajes muy altos para la variable en desacuerdo. Los docentes encuestados en un 94% afirman no sentirse conformes con el salario recibido, de los cuales un 26% está muy descontento, contra un 6% que está conforme, o de acuerdo, con su salario.

Con porcentajes similares a los anteriores, un 97% considera que su salario no es coherente con su trabajo, de los cuales un 29% considera que existe mucha incoherencia entre el salario y el trabajo realizado, por el contrario solo un 3% está de acuerdo con la coherencia entre su salario y trabajo.

Finalmente un 74% considera que sus años de experiencia no se ven reflejados en el aumento de su salario, de los que un 32% está muy descontento con esta situación, por otro lado solo un 26% está conforme con el aumento de su salario, de los cuales un 7% está muy conforme.

De este gráfico se observa una muy baja conformidad por las afirmaciones planteadas, por la mayoría de los sujetos, el sueldo no es aceptado, no lo encuentran coherente y no aumenta con los años.

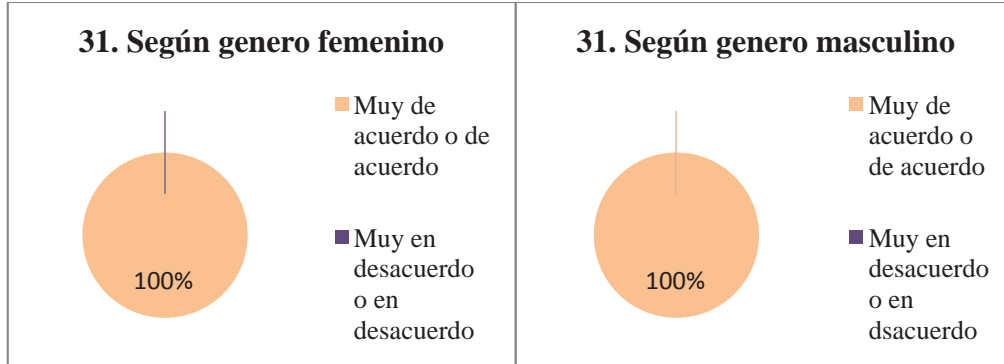
#### **3.1.4.1. Presentación de las preguntas con sumatoria predominante según género.**

A continuación se realiza la presentación de las preguntas que para cada sub-tema obtuvieron una sumatoria predominante, siendo esta positiva para muy de acuerdo y de acuerdo, mientras que de la misma manera la sumatoria es negativa para muy en desacuerdo y en desacuerdo. Cada una de las preguntas presenta gráficos según género femenino y masculino.



## TRABAJO COMO TAL.

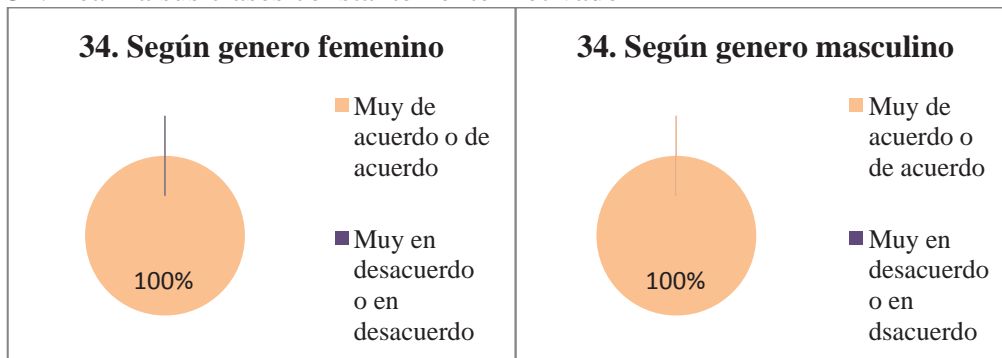
31. Tiene la autonomía suficiente para tomar decisiones con respecto a las planificaciones de su asignatura.



*Figura n° 7. Porcentaje de acuerdo en temática trabajo como tal, pregunta 31. Condiciones laborales según género.*

Según nos indican los gráficos correspondientes al género de los docentes, se puede apreciar que el 100% tanto de damas como varones declara tener la autonomía para tomar decisiones en cuanto a sus planificaciones.

34. Realiza sus clases constantemente motivado

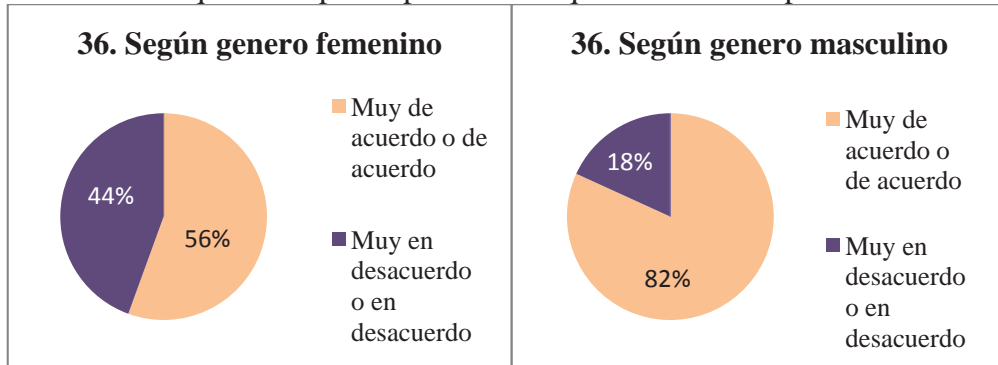


*Figura n° 8. Porcentaje de acuerdo en temática trabajo como tal, pregunta 34. Condiciones laborales según género.*

En cuanto a la motivación de los docentes no se aprecian diferencias por género, ya que destaca que el 100% de las damas al igual que el 100% de los varones menciona realizar sus clases constantemente motivado.

## RELACIONES HUMANAS.

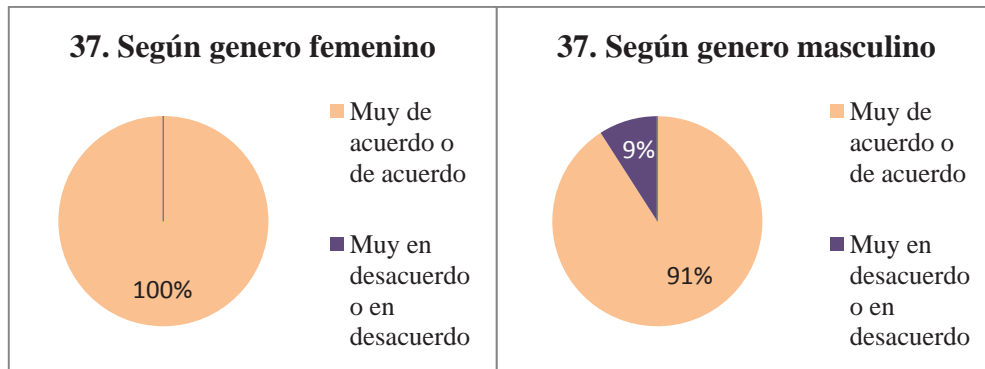
36. Existe una relación de diálogo abierto con los directivos del establecimiento de manera tal que usted pueda plantearle inquietudes con respecto a su labor docente.



**Figura n° 9.** Porcentaje de acuerdo en temática relaciones humanas pregunta 36. Condiciones laborales según género.

De acuerdo a lo que podemos observar en los gráficos el 56% correspondiente al género femenino considera que existe un dialogo abierto con los directivos del establecimiento para plantear inquietudes, mientras que los varones para la misma pregunta es un 82% lo considera así. Existe una diferencia considerable entre ambos géneros en donde los varones para la misma situación referente a las relaciones humanas están un 26% más de acuerdo o muy de acuerdo que las damas.

37. La relación con los alumnos es positiva de manera que permite la realización de las clases de forma amena.



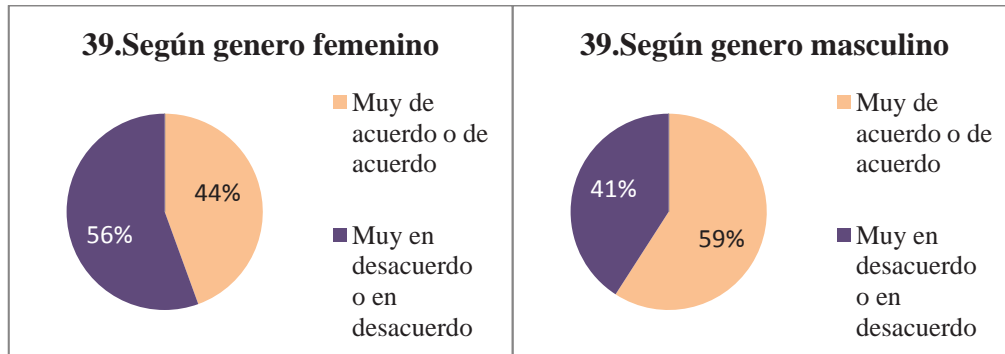
**Figura n° 10.** Porcentaje de acuerdo en temática relaciones humanas pregunta 37. Condiciones laborales según género.

De acuerdo al género si bien ambos poseen porcentajes considerablemente altos para la pregunta, el 100% de las mujeres declara tener una relación positiva con los alumnos, lo cual le permite realizar las clases de forma amena, mientras que en el caso de los varones existe un 9% que está muy en desacuerdo o en desacuerdo con ello, lo que nos

permite decir que existen docentes del género masculino que no posee una relación positiva con sus alumnos.

### ORGANIZACIÓN DE TRABAJO.

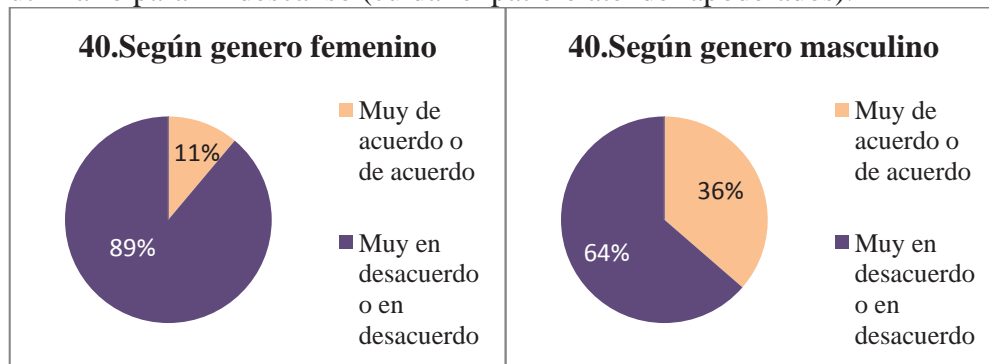
39. La distribución horaria de clases le permite organizar los tiempos de preparación de material entre una clase y otra.



**Figura n° 11.** Porcentaje de acuerdo en temática organización de trabajo pregunta 39. Condiciones laborales según género.

Con respecto a la temática de organización de trabajo un 56% de las damas declara que la distribución horaria que poseen no le permite organizar sus tiempos de preparación de material entre clases, mientras que de los varones el 59% si considera tener una adecuada distribución horaria. De acuerdo a la distribución percentil en las damas predomina muy en desacuerdo o en desacuerdo, mientras que entre los varones predomina la opción positiva.

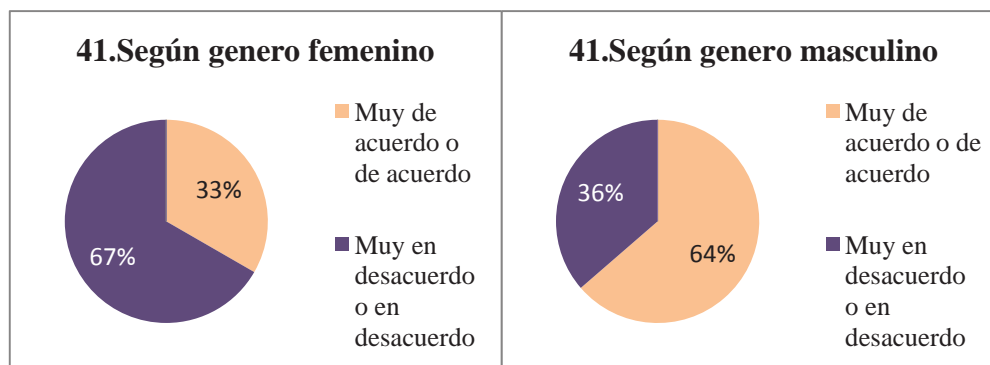
40. Durante los recreos o descansos me piden que realice otras funciones en vez de utilizarlo para mi descanso (cuidar el patio o atender apoderados).



**Figura n° 12.** Porcentaje de acuerdo en temática organización de trabajo pregunta 40. Condiciones laborales según género.

Respecto al gráfico que observamos podemos evidenciar que tanto hombres como mujeres declaran que no se le asignan funciones en tiempos que están destinados a ser de descanso, predominando esto en mujeres, alcanzando un 89%, y solo el 11% (1 mujer) menciona que si debe realizar ciertas funciones en su tiempo de descanso. En el caso de los hombres mientras que el 64% no presenta esta situación, el 36% si.

41. Su jornada laboral es suficiente para cumplir con todos los requerimientos de la profesión.

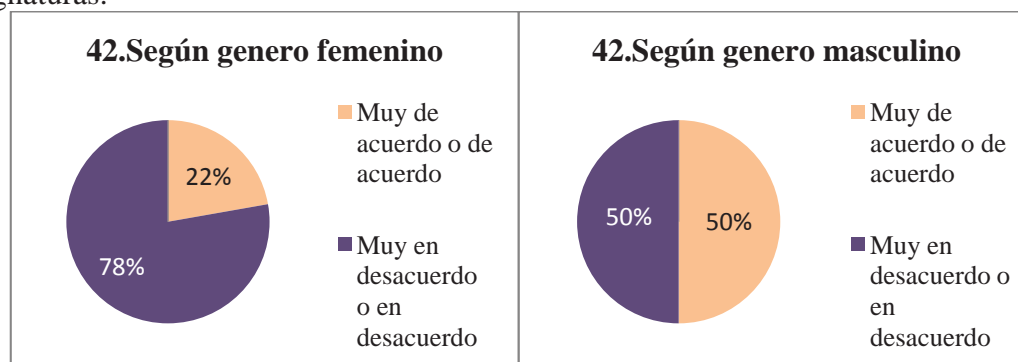


**Figura n° 13.** Porcentaje de acuerdo en temática organización de trabajo pregunta 41. Condiciones laborales según género.

De acuerdo a los gráficos correspondientes al género podemos observar realidades opuestas en donde las mujeres con un 67% declaran que su jornada laboral no es suficiente para cumplir con los requerimientos de la profesión, mientras que los hombres con un 64% consideran que su jornada laboral si es suficiente.

## RECONOCIMIENTO.

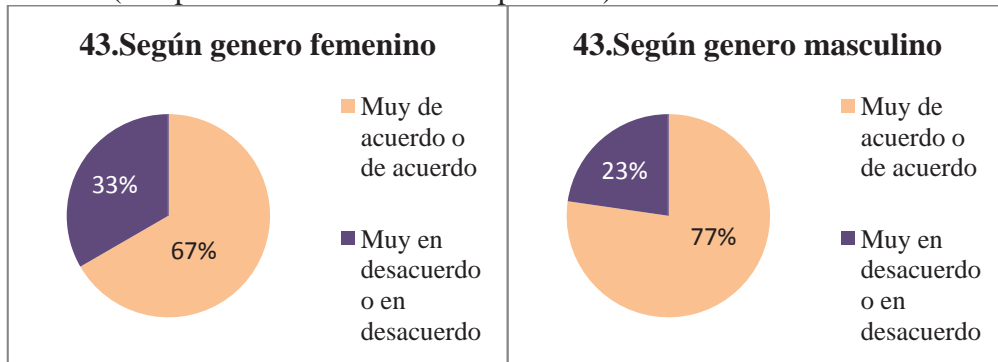
42. La asignatura de EFI es tomada en cuenta con la misma importancia que las demás asignaturas.



**Figura n° 14.** Porcentaje de acuerdo en temática reconocimiento pregunta 42. Condiciones laborales según género.

De acuerdo a la importancia que se le da a la asignatura de Educación Física, en el género femenino predomina el 78% que considera que la asignatura no es tomada en cuenta con igual importancia que las demás, mientras que en los varones la respuesta es pareja en donde un 50% que considera que si es tomada en cuenta con la misma importancia y un 50% no lo considera así.

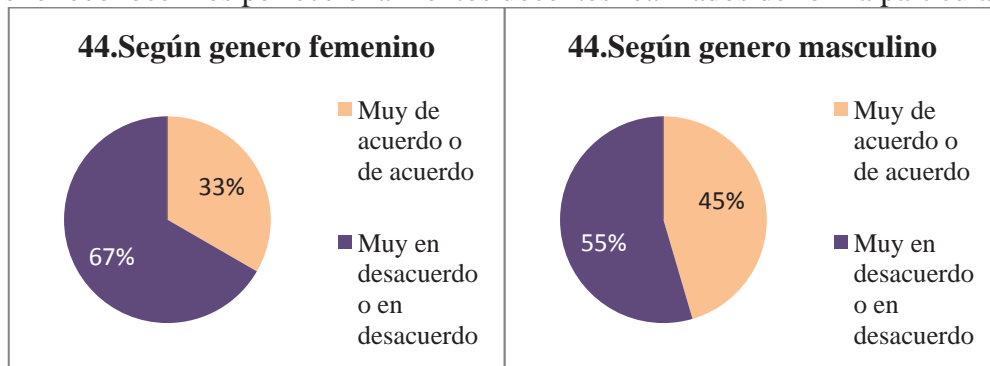
43. Obtengo reconocimiento de mis colegas o superiores por los logros obtenidos con mis alumnos (campeonatos o encuentros deportivos).



*Figura n° 15. Porcentaje de acuerdo en temática reconocimiento pregunta 43. Condiciones laborales según género.*

Como nos indican los gráficos de género tanto damas como varones mencionan obtener reconocimiento por logros obtenidos con sus alumnos, siendo esto mayor en varones con un 77%, mientras que en las damas alcanzo un 67%.

44. Se le reconocen los perfeccionamientos docentes realizados de forma particular.

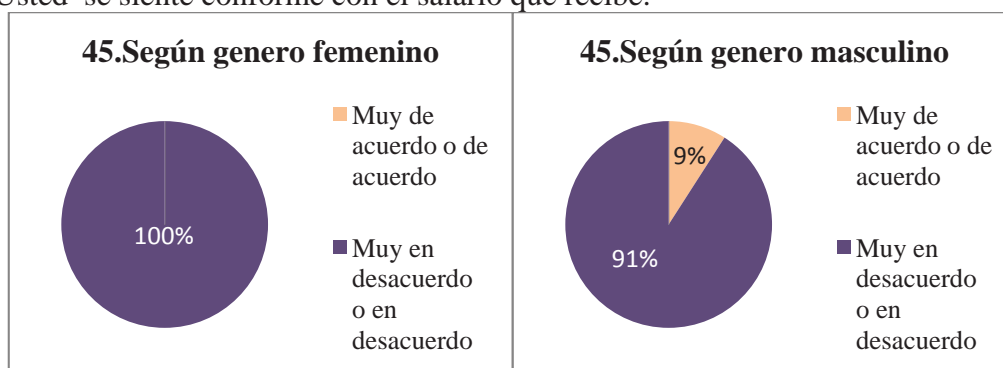


*Figura n° 16. Porcentaje de acuerdo en temática reconocimiento pregunta 44. Condiciones laborales según género.*

Según los gráficos tanto damas como varones mencionan que no son reconocidos los perfeccionamientos realizados de forma particular obteniendo un porcentaje mayor las damas, con un 67% que está en desacuerdo o muy en desacuerdo con el reconocimiento, y los varones con un 55% en relación a lo mismo.

### **SALARIO.**

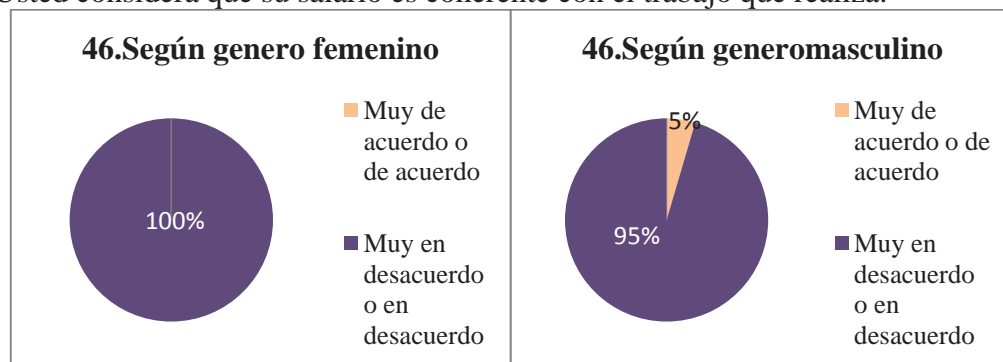
45. Usted se siente conforme con el salario que recibe.



*Figura n° 17. Porcentaje de acuerdo en temática salario pregunta 45. Condiciones laborales según género.*

En relación al salario según nos muestran los gráficos, el 100% de las damas no se sienten conforme con el salario que recibe, en el caso de los varones quienes declararon no estar conforme con su salario conforman el 91% de ellos y solo el 9% menciono estar de acuerdo o muy de acuerdo con ello.

46. Usted considera que su salario es coherente con el trabajo que realiza.



*Figura n° 18. Porcentaje de acuerdo en temática reconocimiento pregunta 46. Condiciones laborales según género.*

De acuerdo a la coherencia del salario recibido con el trabajo que realizan los docentes, el gráfico nos indica que el 100% de las mujeres está en desacuerdo o muy en desacuerdo con la coherencia de ello, mientras que en el género masculino es el 95%, en consecuencia 5% de ellos si considera que su trabajo es coherente con el salario que recibe actualmente.

**CAPÍTULO IV.**  
**DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**



#### **4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS CORRESPONDIENTES A LA SALUD LABORAL, CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL.**

En este capítulo se analizarán los resultados expuestos en el capítulo anterior de manera de contrastarlos con la teoría recopilada en el capítulo I, de tal forma que se pueda evidenciar las patologías que afectan a los docentes de la Corporación Municipal de Viña del Mar, las condiciones reales en que se desempeñan y la percepción de su satisfacción en cuanto a las situaciones que los afectan de manera única como docentes de educación física.

##### **4.1.1. Análisis referente a los resultados de la salud laboral para evidenciar las principales patologías.**

Los daños que se manifiestan frecuentemente en el sector de la enseñanza, ponen en evidencia las bajas laborales que se producen, respaldadas con las licencias médicas presentadas. En esta investigación un 68% de los docentes han presentado licencias médicas, y un 74% han necesitado licencias médicas pero no las han presentado, principalmente por compromiso y carga laboral.

Respecto a los motivos de las licencias presentadas, los más comunes son las patologías osteomusculares y otorrinolaringológicas.

Cornejo (2008) destaca ciertos problemas de salud que sobresalen entre los docentes debido a las altas tasas respecto a otras profesiones, éstos corresponden a disfonías, trastornos musculo-esqueléticos, trastornos depresivos y ansiosos, y estrés.

Algunas de las patologías anteriores se respaldan con los resultados obtenidos en esta investigación, ya que las más recurrentes en los docentes encuestados son esguince y faringitis con un 71%, seguido de dolor lumbar y estrés con un 52%, y finalmente disfonías con un 51%. En comparación con lo planteado por Cornejo, solo quedarían excluidos los trastornos depresivos y ansiosos, que son uno de los porcentajes más altos cuando se analizan como patologías psicológicas o psíquicas con un 13% y 29% respectivamente, lo que no es significativo ya que no supera el 50% de la población.

Es importante también analizar los resultados de las situaciones crónicas, donde se rescatan con los porcentajes más altos la rinitis con un 10% y disfonías con un 7%. A pesar de presentarse en muy bajo porcentaje, son necesarias de señalar para evidenciar que la rinitis no se encuentra dentro de las patologías más comunes entre los docentes pero si afecta de manera crónica y en especial a féminas.

Según la teoría, dadas las múltiples demandas a las que son sometidos los docentes, es posible considerar a la docencia cómo una profesión estresante, donde se exige una interacción constante y absorbente, y que además enfrenta condiciones de trabajo insatisfactorias (Asún, Molina y Real, 2002 citado por Colegio de Profesores de Chile, 2000).

De acuerdo a esto, dentro de las patologías psicológicas/ psiquiátricas, el estrés es la patología que más afecta a los docentes encuestados, donde se presenta habitualmente de forma esporádica, es decir, por lo menos lo padecen alguna vez como funcionario de la Corporación Municipal de Viña del Mar. Importante exponer que el rango de edad en donde más se presenta estrés es entre 20 y 40 años, resultando ser personas jóvenes en cuanto a los años laborales.

De Frutos et al. (2007) plantea que el estrés laboral es una de las patologías emergentes y con gran repercusión por su elevada frecuencia y rico cortejo de manifestaciones psicológicas, fisiológicas, musculo-esqueléticas y conductuales. Por lo que puede repercutir en la aparición de otras patologías como son los dolores lumbares, el que según la investigación prevaleció en mujeres.

Díaz (2005) expone que los docentes de educación física presentan problemas de salud derivados de su actividad laboral, donde se puede fundamentar los dolores lumbares con el abuso de posturas en bipedestación y con el transporte de objetos y materiales pesados, lógicamente esta última situación provoca consecuencias mayores en mujeres.

La condición específica que afronta el docente está asignada por la pluralidad de tareas que tiene que ejecutar, las cuales corresponden al ámbito docente y no docente (García, 2003). Toda esta responsabilidad a la que se enfrentan día a día podría provocar en algunos casos situaciones de estrés y cansancio emocional.

Por otra parte los esguinces y la faringitis son las patologías más presentadas en los docentes de la Corporación, es necesario hacer el alcance que éstas dos se encuentran muy ligadas a los profesionales de educación física.

Comenzando a analizar los esguinces, según los resultados obtenidos, un 73% de los varones ha sufrido de esguinces de forma esporádica, mientras que solo un 33% de las mujeres lo ha presentado. En cuanto a la edad el mayor porcentaje lo obtuvo el rango de mayores o igual que 51. Esto podría ser porque a medida que la edad avanza los huesos se vuelven más frágiles y propensos, o también debido a que la cantidad de años trabajando aumenta las posibilidades de haber sufrido alguna lesión que derive en esguince.

La faringitis presenta un alto porcentaje tanto en el género femenino, 89%, como en el masculino, 64%, y en el rango de edad en que se hace más común es en los más jóvenes, entre 20 y 40. Los docentes en general tienen un desgaste significativo en cuanto a su voz, y más los docentes de educación física, ya que al trabajar en ambientes abiertos deben elevar el tono de la voz para ser escuchados por todos sus alumnos, lamentablemente no se resguardan de esta situación, es por esta situación que se ven muy afectados en esta patología. Posiblemente una solución sería tomar clases de voz para poder aprender a utilizarla o mejor aún que se les enseñara en la universidad.

Con mucha relación con la patología anteriormente expuesta, las disfonías también afectan a la mayoría de los docentes en cuestión. La presentan en su mayoría mujeres, con un 67%, en contraste con un 50% de los varones. El rango etario más recurrente es el de mayor o igual a 51 años. Ésta se provoca en situaciones similares a la faringitis y lógicamente la solución sería la misma.

#### **4.1.2. Análisis referente a los resultados que evidencian las condiciones de trabajo en que se desempeñan.**

Las condiciones de trabajo en que se desempeña un docente de educación física son muy importantes ya que necesita de un ambiente especial, distinto a los docentes de otras áreas, para poder desempeñar su función sin que afecte su integridad.

Pérez Gómez (1998) enumera una serie de factores para evaluar las condiciones de trabajo de los docentes, como el tipo de tarea, cargas y esfuerzos, concentración sobre la

tarea, horario laboral, ambiente en el trabajo, aspectos socioeconómicos, características individuales del trabajador y lugar de trabajo.

Las condiciones de trabajo fueron divididas por temas para permitir un análisis más claro, de esta manera las que tienen un mayor porcentaje favorable son de mayor a menor el clima laboral, carga horaria, infraestructura, por otra parte las que tienen un mayor porcentaje no favorable son las demandas del establecimiento y condiciones ergonómicas, y por último el perfeccionamiento que para ambas variables presenta el mismo porcentaje.

De acuerdo a esto para la infraestructura, se evidencia que la mayoría tiene un espacio exclusivo para realizar clases de educación física, posee materiales en buen estado y en cantidades adecuadas para la cantidad de alumnos, pero en contraste con esto no pueden realizar clases normales cuando llueve ya que no poseen un lugar techado donde poder hacerlo. Por lo que se puede inferir que los docentes de educación física de la Corporación Municipal de Viña del Mar no pueden pasar los contenidos planificados los días de lluvia, ya que no cuentan con la infraestructura adecuada. Como solución a esto se plantea la planificación tomando en cuenta estas situaciones climáticas irregulares que se pueden dar y realizar clases teóricas o de otro tipo logrando mantener el objetivo de la clase.

En relación con lo anterior, Esteve (1998) considera que la falta de recursos materiales y la escasez de instalaciones y las condiciones de trabajo influyen directamente en el malestar docente. En el caso de los docentes de esta encuesta si presentan recursos materiales pero las instalaciones son escasas, específicamente en cuanto a la disponibilidad de un lugar techado.

Respecto a la carga horaria se evidencia un cumplimiento de las horas firmadas en contrato y las horas realmente impartidas, pero la cantidad de horas realizadas en el establecimiento no son las suficientes como para solo trabajar allí, lo que implica que los docentes deban distribuir su tiempo y preocupación entre más de un colegio y por este motivo no se puedan involucrar en un ciento por ciento con las demandas absolutas de los establecimientos. Más de la mitad de los docentes no debe asistir a encuentros deportivos o actividades extras del colegio que no son remuneradas, pero el porcentaje de los que si lo deben hacer llega a un 45% y 48%, lo que revela un abuso de parte de

los directivos, o por otra parte una entera disposición de los docentes a realizar este tipo de tareas. Estos últimos datos se contradicen con lo evidenciado respecto a las horas impartidas equivalentes a las horas realizadas, ya que a pesar de que si se cumplen las horas pagadas con las trabajadas al realizar horas extras un alto porcentaje de docentes trabaja sin recibir remuneración. Puede ser que los docentes realicen estas horas de forma voluntaria a pesar de que no se les pague por aquello, y por tanto acepten esta situación sin estar desconformes.

Las demandas del establecimiento se presentan con un alto porcentaje de no favorable, donde los docentes tienen la labor de dar primeros auxilios ante algún accidente ocurrido a nivel de colegio, lo que se suma a la larga lista de responsabilidades que se le adjunta. Por otro lado afirman que la cantidad de docentes respecto a la cantidad de alumnos es la adecuada para tener control sobre el grupo, con lo que se evitan malos ratos, gritos y una serie de sucesos que generan una mala disposición hacia los estudiantes. Además, se evidencia un alto porcentaje que advierte que los objetivos y las estructuras de las reuniones son poco claras, esto influye en la disposición del docente a sentirse atraído por el establecimiento, ya que las reuniones son una de las principales oportunidades donde se concentran todos los docentes para escuchar y dar opiniones, lo que permite un fluir de muchas ideas que se podrían utilizar en post de mejoras para ellos mismos y para el establecimiento.

El clima laboral se presenta como una condición favorable para los docentes de la Corporación, ya que aseguran tener un canal de comunicación fluido con las autoridades del establecimiento, un clima positivo con los compañeros de trabajo y la mayoría no presenta situaciones de violencia físicas ni psicológicas en sus clases de forma constante. Con esto se genera un ambiente grato de trabajo donde los pares se apoyan entre sí. Alvarado (2010) plantea que la tendencia de directivos autónomos es contrarrestada con los altos niveles de compañerismo y apoyo entre los pares docentes, y generalmente los conflictos se concentran en otras esferas, dejando al clima laboral como una de las condiciones más favorables para los docentes.

En cuanto a las condiciones ergonómicas se presenta como una de las condiciones menos favorables para los docentes, ya que los establecimientos no implementan medidas o resguardan a sus docentes respecto a la presencia de factores climáticos,

acústicos, de temperatura, entre otros, a los cuáles los profesionales de educación física se exponen día a día. El único factor con el que los docentes estuvieron de acuerdo fue con la iluminación adecuada, lógicamente debido a que la mayoría trabaja en patio y allí no tienen este tipo de problemas.

Como respaldo al párrafo anterior, según la Encuesta UNESCO de Condiciones de Trabajo y Salud Docente (2004) en los rangos de exigencia ergonómica la gran mayoría de los docentes se ubica en los niveles alto y muy alto, medido por la cantidad de factores ergonómicos que interfieren con su trabajo. De acuerdo a esta misma encuesta, trabajar en ambiente ruidos, forzar la voz y estar de pie toda la jornada son los factores que alcanzan mayor frecuencia entre los encuestados.

Por último el perfeccionamiento presenta el mismo porcentaje para favorable y no favorable. Dentro de éste tema los docentes afirman que en la institución se generan momentos de reflexión y aprendizaje entre docentes, pero por otro lado no genera espacios de perfeccionamiento y tampoco facilita permisos para que los docentes de forma particular se capaciten. Esto provoca un estancamiento de parte de los docentes, que no pueden seguir aprendiendo para poder contribuir de mejor manera a la sociedad y en especial a sus estudiantes a través de la manera en que enseña y de lo que enseña.

#### **4.1.3. Análisis referente a los resultados que evidencian la percepción de los docentes en cuanto a su satisfacción laboral.**

Para analizar los resultados se clasificaron las preguntas según ciertos temas que denotan la satisfacción o insatisfacción que perciben los docentes. Dentro de éstos, el trabajo como tal es el que mayor porcentaje de satisfacción presenta, seguido de las relaciones humanas, en contraste, el que más insatisfacción presenta es el referente al salario. El reconocimiento y la organización del trabajo presentan porcentajes similares y se encuentran relativamente parejos para satisfacción como para insatisfacción.

De acuerdo al trabajo como tal, todos los docentes tienen los conocimientos necesarios para impartir los planes y programas exigidos por el MINEDUC y la mayoría dispone de los recursos materiales, de espacio y tiempo para enseñar estos contenidos teniendo

autonomía para planificarlos según cada necesidad en sus clases. Junto a esto consideran que realizan sus clases constantemente motivados.

Las relaciones humanas se presentan como un factor satisfactorio, donde la mayoría de los docentes afirma tener relaciones positivas con sus colegas y éstas influyen en su permanencia en el establecimiento, además tienen un diálogo abierto con los directivos de manera de poder plantear inquietudes y la relación con sus alumnos es positiva. González (2006) plantea que la clave para el crecimiento de una institución se encuentra en la confianza mutua, que se va consolidando a través de las experiencias compartidas en un ambiente de armonía, compañerismo y trabajo en equipo, en beneficio, tanto de los maestros como de la institución. Agrega que la satisfacción aumenta gracias a la consolidación de amigos dentro de la escuela con quienes puedan compartir sus experiencias. Con esto se sustenta que los docentes presentan factores ideales para sentirse satisfechos.

Por otra parte y haciendo referencia al mismo tema, un 54%, que se considera mayoría, plantean que no tienen que lidiar con temas valóricos de violencia y un 46% de los docentes dice que sí debe hacerlo.

En el tema de organización del trabajo, un 55% asegura que la distribución horaria le permite tener tiempo entre clases preparar material para la clase siguiente, este mismo porcentaje evidencia que tiene tiempo suficiente para cumplir con los requerimientos de su labor, además la mayoría dice que sus tiempos de recreos se respetan y no deben realizar otras funciones como cuidar patios o atender apoderados. Respecto a esto, Corvalán (2005) plantea que existe un nivel superior de factores contextuales que influyen de manera importante en las conductas, actitudes y percepciones de los docentes, ya que no los pueden controlar, no dependen de ellos, lo que genera impotencia y desconcierto en ellos. Los docentes de esta investigación plantean situaciones insatisfactorias para el tema de organización del trabajo, que depende directamente de la institución, quedando solo en manos del docente aceptar o no aceptar esas condiciones.

El reconocimiento, con una baja mayoría, presenta docentes satisfechos. La mayoría dice recibir reconocimientos de parte de sus pares por logros obtenidos con sus

alumnos, lo cual es gratificante para cualquier persona, y no por mostrar lo que se hace, sino que simplemente para sentir que lo que se está haciendo, se hace bien. En cuanto a las otras preguntas, con el mismo porcentaje, 58%, mayoritariamente consideran que la asignatura de educación física no es tomada en cuenta con la misma importancia que las demás y dicen que no obtienen reconocimientos por sus perfeccionamientos. Esto mismo influye directamente en el bien de la institución y a pesar de eso no se les reconoce.

El salario es en la gran mayoría de los docentes un factor de insatisfacción, donde no se sienten conformes y consideran que éste no es coherente con la labor que realizan. Respecto a lo anterior, González (2006) expone que muchas veces existen retrasos o poca claridad de cuántos son los descuentos y cuánto es lo que realmente se va a recibir, además, en general, en esta profesión el quehacer no es respaldado económicamente, y muchas veces se generan injusticias debido a que los sueldos dentro de una misma institución no se relacionan con la experiencia, desempeño laboral, nivel académico o preparación profesional. Estas situaciones traen consigo insatisfacciones constantes. Además se agrega que en la mayoría de los casos los años de experiencia no se reflejan en el aumento de su sueldo.

Para finalizar se tiene que, según la teoría bifactorial de Herzberg, los factores de satisfacción o motivadores son intrínsecos al trabajo y pueden concretarse en el gusto por el trabajo mismo, la responsabilidad que deriva del mismo, el deseo de realización o de logro, el de obtener la estima ajena y la propia promoción. Por otra parte los factores extrínsecos, que rodean al trabajo, tales como, condiciones materiales de seguridad e higiene, salario, política de personal, las condiciones materiales de trabajo, la administración de la organización y relación entre colegas generan situaciones de no insatisfacción.

De acuerdo a lo expuesto en este análisis se exponen los dos factores, donde los docentes podrían estar satisfechos (intrínsecamente) y a la vez no insatisfechos (extrínsecamente). Se da una tónica que intrínsecamente tienen una muy buena percepción, pero de los factores extrínsecos, especialmente salario, tienen una muy mala percepción, lo cual generaría, según esta teoría, insatisfacción.



Una elevada insatisfacción afecta directamente en el trabajo docente lo que conlleva a que no puedan enseñar de la mejor manera, y por tanto el alumno no aprende todo lo que debe, lo que genera reacciones en cadena desfavorable para la sociedad. Meza Rocha (2010) explica que todos los procesos cognitivos se ven afectados, principalmente la atención y la concentración, esto se ve reflejado en la falta de creatividad y entusiasmo, además de olvidos que afectan en la entrega de contenidos. Por último mencionar que si bien el género fue tomado en cuenta en los resultados de esta investigación, no adquiere real importancia en la discusión ya que las diferencias entre damas y varones no son significativas.

## **4.2. FORTALEZAS Y DESAFÍOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.2.1. Fortalezas de la Investigación**

**Innovación:** La principal fortaleza es la innovación del estudio. La posibilidad de obtener información certera de la particularidad de asignaturas en que se desarrollan los diferentes docentes, aporta una nueva área de estudio. Los contextos de aula son muy diversos, y la Educación Física es uno de los que más destaca por su versatilidad y constantes cambios.

La innovación del estudio radica en que los principales sujetos de estudio en el ámbito de la educación son los alumnos, y los profesores pasan a segundo plano, es por eso que la posibilidad de contar con información exclusiva del área de la docencia de la Educación Física permite dar a conocer una realidad que en ocasiones es ignorada.

**Versatilidad del instrumento:** El hecho de crear un instrumento que permita recoger la información realmente significativa requiere de una gran capacidad de síntesis y selección de información. Nuestro instrumento es factible de aplicar a todos los docentes de Educación Física independiente del género, edad o tipo de establecimiento.

### **4.2.2. Desafíos de la Investigación y posibles soluciones.**

**Abarcar la totalidad de los docentes:** La recopilación de datos se realizó en base a una encuesta, la cual fue aplicada a un docente por establecimiento educacional. Al aplicar el instrumento nos encontramos con una realidad no prevista, ya que en algunos casos existían más de un docente de educación física por institución.

El desafío para futuras investigaciones es abarcar la totalidad de los docentes de Educación Física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar, tomando en cuenta la cantidad total de sujetos en cada establecimiento y realizar una encuesta a cada uno de ellos para poder obtener resultados mucho más certeros.

**Abarcar a todos los colegios de la ciudad:** Si bien este desafío es altamente ambicioso resulta ser uno de los más atractivos, pues permitirá contrastar la realidad de cada contexto para los profesores que trabajan en ellos. A partir de los resultados obtenidos de un tipo de investigación que abarque a todos los colegios de la ciudad se pueden establecer tendencias y elaborar propuestas que permitan igualar principalmente las condiciones de trabajo.

**Recolección de la información:** En este caso el desafío es implantar una nueva manera que permita recoger la información de manera más eficaz y con menor pérdida de tiempo. Utilizar las redes sociales y su popularidad actual para que los docentes puedan responder el instrumento de manera más tranquila y en sus tiempos libres, de esa manera se evita contestar rápidamente por falta de tiempo y se obtienen respuestas más a consciencia.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES**

## 5.1 CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presentan las conclusiones rescatadas de las declaraciones de los docentes de Educación Física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar una vez culminado el proceso, las cuales dan cuenta de cada uno de los objetivos establecidos, tanto específicos como general.

**Respecto del primer objetivo específico:** Determinar cuál o cuáles de las principales patologías propias de la salud laboral son las que más afectan a los docentes de Educación Física de la corporación municipal de Viña del Mar.

En relación a este objetivo las patologías que más afectan a los docentes de Educación Física de la corporación son en primer lugar el esguince y faringitis, en segundo lugar dolor lumbar y estrés, por ultimo disfonías.

Las patologías presentadas tienen directa relación con los quehaceres propios de la profesión, el esguince y dolor lumbar se da principalmente porque el instrumento de trabajo de los docentes de educación física es su cuerpo, sabemos que son ellos quienes deben movilizar en reiteradas ocasiones materiales de estructura pesada, en conjunto con movimientos repetitivos, lo cual podría desencadenar con el tiempo en este tipo de patologías. Para este tipo de enfermedades o condiciones se da una amplia diferencia en el porcentaje para damas y varones, pues como es sabido para el caso de las damas existe ayuda externa para este tipo de exigencias de la profesión. En el caso de la faringitis y las disfonías también están ligadas al ejercicio de la docencia de educación física, ya que debido a la gran demanda de alumnos en conjunto con el espacio abierto en donde trabajan presenta una situación constante en que se debe forzar la voz.

Para el estrés consideramos que se debe a las múltiples responsabilidades que trae consigo el formar a niños, asignación de funciones y en ocasiones la falta de apoyo de un profesional adicional.

Todas las patologías mencionadas anteriormente podrían verse agudizadas con el paso del tiempo, es por esto que consideramos necesario que tanto los docentes como la institución se hagan cargo de las desencadenantes de ellas.

**Segundo objetivo específico:** Identificar las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los profesores de Educación Física de la corporación municipal de Viña del Mar.

El resultado de la investigación dio paso a la definición de condiciones favorables para el desempeño profesional, las cuales resultaron ser el clima laboral, la carga horaria e infraestructura. Por otro lado las condiciones que resultaron ser no favorables fueron demandas del establecimiento y condiciones ergonómicas.

Las condiciones declaradas no favorables tienen directa relación con el aula de la Educación Física, en donde el problema podría tener solución en la medida en que las autoridades entregaran resguardo tanto para los cuidados físicos de los docentes como para la realización efectiva de las clases sin interrupciones, además de contratar personal especializado que cumpla funciones del área de la salud como es el caso de los primeros auxilios.

De las condiciones que resultaron favorables para el ejercicio de la profesión destaca el clima laboral, lo cual es un factor fundamental para la convivencia y consecuente permanencia de los docentes.

**Respecto del tercer objetivo específico:** Determinar la satisfacción laboral que declaran los profesores de Educación Física de la corporación municipal de Viña del Mar.

En cuanto a la percepción de la satisfacción laboral de los sujetos concluimos que con lo que se encuentran más satisfechos es con el trabajo como tal, y relaciones humanas las cuales hacen referencia a sus propios conocimientos, factibilidad de enseñar los contenidos, motivación, autonomía, relaciones con directivos, alumnos, entre otras. Por otro lado el salario resulto ser el único desencadenante de insatisfacción laboral.

De lo mencionado anteriormente podemos decir que los factores intrínsecos son los que más satisfacción entregan a los docentes, consideramos que los profesores perciben satisfacción respecto de los temas mencionados anteriormente, pues ser educador requiere vocación, confianza en uno mismo y principalmente empatía con los demás, tanto de colegas como de estudiantes. Para el caso del salario, que resulto ser el motivo de insatisfacción consideramos que al ser un factor extrínseco e independiente del alto porcentaje alcanzado no genera repercusiones en la satisfacción de ejecución de la profesión.

**Objetivo General:** Exponer la existencia de las principales patologías de la salud laboral, las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesores de Educación Física pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar.

En relación al objetivo general de estudio consideramos que a partir del instrumento de recogida de información que el grupo de investigador elaboró y el posterior análisis de los hallazgos encontrados, se logró a cabalidad cada uno de los temas que abarca este objetivo, tanto para las patologías de la salud laboral, como para las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

## **5.2 PROYECCIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Como consecuencia de los resultados obtenidos y posterior análisis resulta interesante plantear proyecciones. Consideramos que nuestra investigación abre una nueva área de interés para los estudios en el ámbito de la educación, particularmente en el área de la docencia. Como principal proyección creemos sería interesante realizar estudios que permitieran contrastar las diferentes realidades existentes a nivel de tipo de establecimiento, que a la vez permitiera evidenciar nuestras tres temáticas analizadas en cada uno de los docentes, además de saber si varían para un mismo docente que se desempeña en dos establecimientos con diferente tipo de administración, siendo esta particular, municipal o particular subvencionado.

Consideramos que deberían existir mas estudios que pongan énfasis en las problemáticas que aquejan a los docentes de hoy en día y como estas evolucionan en el

tiempo. Además de plantear instancias de reuniones para que a partir de ellas se puedan generar acuerdos que vayan en beneficio de todos.

Para finalizar consideramos que si bien la implementación del censo docente es una iniciativa innovadora que genera una amplia información respecto de la docencia, esperamos con el tiempo adquiera una mayor importancia, y consideramos a la vez que sería de gran ayuda considerar nuestra propuesta y establecer diferencias en la recogida de información para los diferentes sub sectores de la docencia.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Abbinate, A. y Martini, V. (2005). Salud Ocupacional del Personal Sanitario. Riesgos y Prevenciones. Revista Informe Médico, 7 (3), 97-105. Venezuela.
- Alvarado, R. (2010). Salud mental en los docentes de escuelas municipalizadas y resultados en la prueba SIMCE. Informe Final. Santiago: FONIDE, MINEDUC.
- Alvira, F. (2004). La encuesta: una perspectiva general metodológica. Centro de Investigaciones sociológicas: Madrid.
- Andrade, V y Gómez, I. (2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. Revista Web, Pensamiento Psicológico, Vol.4, N°10, 2008. pp 9-25. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de [http://portales.puj.edu.co/psicorevista/components/com\\_joomlib/ebooks/PS10\\_9-25.pdf](http://portales.puj.edu.co/psicorevista/components/com_joomlib/ebooks/PS10_9-25.pdf).
- Avalos, B., Cavada, P., Pardo, M. y Sotomayor, C. (2010). La Profesión Docente: Temas y Discusiones en la Literatura Internacional. Estudios pedagógicos (Valdivia), 36(1). pp 235-263. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052010000100013&lng=es&tlng=es.10.4067/S0718-07052010000100013](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052010000100013&lng=es&tlng=es.10.4067/S0718-07052010000100013).
- Avilés, J. (2004). Docencia y estrés. Cuadernos de Pedagogía, 335, 59-61.
- Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Müller, U. y Wirsching, M. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. Int Arch Occup Environ Health. pp 199-204. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de <http://link.springer.com/article/10.1007/s00420-005-0050-y#page-1>.



- Barrios, S. y Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141. Recuperado Agosto 08, 2013, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692006000100019&lng=en&tlng=es.10.1590/S0104-11692006000100019](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000100019&lng=en&tlng=es.10.1590/S0104-11692006000100019).
- Benavides, F. (2003). La salud laboral en España: propuestas para avanzar. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de [http://www.falternativas.org/content/download/5687/163178/file/0b7e\\_08-09-05\\_26\\_2003.pdf](http://www.falternativas.org/content/download/5687/163178/file/0b7e_08-09-05_26_2003.pdf).
- Benavides, F., Boix, P., Rodrigo, F. y Gil, J. (2013). Informe de Salud Laboral España, 2001-2010. Barcelona: CISAL. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de [http://www.upf.edu/cisal/en/actualitat/2013\\_01\\_03\\_Informe\\_Salut\\_Laboral\\_2001-2010.html#.UgWDtBZVuqB](http://www.upf.edu/cisal/en/actualitat/2013_01_03_Informe_Salut_Laboral_2001-2010.html#.UgWDtBZVuqB).
- Benavides, F., García, A. M. y Ruíz-Frutos, C. (2000). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (2ª Ed.). Barcelona: Masson.
- Benavides, F., García, A. M. y Ruiz-Frutos, C. (2000). Salud laboral. En F. G. Benavides, C. Ruiz- Frutos, C. & A. M. García (Eds.), *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 49-50). Barcelona: Masson.
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la Investigación*: Pearson Educación de México, México: S.A. de C.V.
- Blum, M. y Naylor, S. (1981). *Psicología industrial*. México: Trillas.
- Bravo, M. y Serrano-García, I. (1997). La psicología preventiva y el apoyo social. En B. Buena-Casal, L. Fernandez-Rios y T. J. Carrasco (Eds.), *Psicología preventiva: avances recientes en técnicas y programas de prevención*. Madrid: Pirámide.

- Bogler, R. (2001). The influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*. pp 662-683.
- Bonilla, E., Rodríguez, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá: Editorial Santafe.
- Calle, R. A. (2000). ¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral. Madrid: Oberon.
- Campos, M. y Korner, A. (2005). Condiciones de trabajo y salud. Unesco. Santiago.
- Centro de profesores de Educación Física de Chile (1932, Octubre). Santiago.
- Chile, Ministerio de Salud. Departamento de salud ocupacional. Disponible en [http://www.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g\\_conozcanos/g\\_subs\\_salud\\_publica/g\\_divisiones/g\\_dipol/saludocupacional.html](http://www.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g_conozcanos/g_subs_salud_publica/g_divisiones/g_dipol/saludocupacional.html).
- Chile, Ministerio de Salud. (2002). Salud docente: Un problema de todos. Primer seminario Internacional celebrado en Chile. Recuperado el 2 Agosto 2013, de <http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=74768>.
- Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Instituto de Seguridad Laboral, Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. (2009). Compendio de las normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: Ley N° 16.744. Normativa complementaria. Santiago: Autores.
- Colegio de Profesores de Chile. Departamento de Bienestar. Informe estudio de salud laboral de los profesores Chile. Santiago.

- Colegio de Profesores de Chile. (2010). Salud Laboral Docente. Recuperado Julio 25, 2013 de [http://200.27.90.46/index.php?option=com\\_content&view=article&id=173&Itemid=187](http://200.27.90.46/index.php?option=com_content&view=article&id=173&Itemid=187).
- Colegio de profesores de Chile. (2000). Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile. Departamento de Bienestar. Recuperado Agosto 08, 2013 de [http://www.chilelibredetabaco.cl/descargas/centrodoc/Salud\\_labor\\_profesores\\_Chile\\_Bello.pdf](http://www.chilelibredetabaco.cl/descargas/centrodoc/Salud_labor_profesores_Chile_Bello.pdf).
- Conley, S., Bachard, S. y Bauer, S. (1989). The school work environment and teacher career dissatisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 25, 58-81.
- Cooper, C. L., Faragher, B. y Sparks, K. (2001). Wellbeing and Occupational Health in the 21st Century Work Place. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 500-509.
- Cornachione Larrínaga, M. A. (2006). *Psicología del Desarrollo, Adultez: aspectos biológicos, psicológicos y sociales*. Buenos Aires: Ed. Brujas.
- Cornejo, R. (2008) Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Hacia un Movimiento Pedagógico Nacional: Docencia*, Agosto, 35.
- Cornejo, R. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. Recuperado en 10 de mayo de 2013, de <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100730180726.pdf>.
- Cornejo, R y Reyes, L. (2007). La cuestión Docente en América Latina. Estudio de caso: Chile. Recuperado Agosto 08, 2013 de <http://www.opech.cl/inv/investigaciones/FLAPE%20FINAL%20Y%20ENVIADO.pdf>.

- Cortés, J. M. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene en el trabajo (9ª Ed.). Madrid: Ed. Tébar.
- Corvalán, M. I. (2005). La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores. *Revista enfoques educacionales*, 7 (1), 69 - 79.
- De Frutos, J. A., González, P., Mañllo, A., Peña, J.M., Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y salud laboral de los docentes en el ámbito de las Escuelas Católicas de Madrid. Madrid: Escuelas Católicas.
- Dinham, S. y Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 4, 379-396.
- Equipo Salud Laboral Regional Valparaíso, Colegio de Profesores de Chile, Oyarzo, H., Salas, S., Yañez, B., Zeballos, L., Zelaya, V., Zepeda, S. y Zuñiga, L. (2010 Diciembre) Salud laboral y comités paritarios: abriendo un camino de trabajo gremial en la Región de Valparaíso. Aportes para reflexionar y organizarse en torno a la Salud Laboral Docente. N° 42.
- Esteve, J. M. (1998). El estrés de los profesores: Propuesta de intervención para su control. En A. Vila (coord.), *Perspectivas y problemas de la función docente* (pp.292-338). Madrid: Nancea.
- Esteve, J. M. (2005). Bienestar y salud docente. *Revista PRELAC*, 1, 117-133. Santiago: OREALC-UNESCO.
- Evans, L. (2000). The effects educational change on morale, job satisfaction and motivation. *Journal of educational Change*, 1, 173-192.
- Gabriel, J. y Izaola, M. B. (2008). La satisfacción del profesor de educación física. *Revista educación física y deporte*, 27 (2), 27-35. Funámbulos Editores.

- García, M. (2003). Bajas laborales y riesgos psicosociales en la enseñanza. Jornadas de salud Laboral, Valladolid. Disponible en: [http://www.stes.es/salud/Libro\\_Riesgos\\_laborales/libroriesgos.htm](http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/libroriesgos.htm). Consultado el 31 de Mayo 2013.
- Gil, F. (2012). Tratado de medicina del trabajo (2ª Ed.). España: Elsevier. p 50.
- Gómez, C. (2000). Proyectos Factibles. Valencia: Editorial Predios.
- Gomez, I. (2007). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. . Univ. Psychol., 6 (1). Bogotá. Recuperado Junio, 3, 2013, de Scientific Electronic Library Online.
- González, M. (2006). Habilidades Directivas. España: Ed. Innova.
- Guerrero, J., Sánchez, O. y Cañedo, R. (2004, diciembre). Vigilancia de la salud del trabajador: un componente de la gerencia de las instituciones de la información. Acimed. Recuperado Agosto 08, 2013 de [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12\\_6\\_04/aci05604.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_6_04/aci05604.htm).
- Hackman, J. y Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. Journal of applied psychology, 55, 259-286.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional. (12ª Ed.). México: Ed. Cengage Learning.
- Herrador, J., Latorre, P., Mora, J. y Zagalaz, M. (2004). Análisis ergonómico y psicosocial del puesto de trabajo del docente de educación física. Apuntes Medicina de l'esport. Universidad Jaen, España.

- Herrador, J., Zagalaz, M., Martínez, E. y Rodríguez, I. (2006, diciembre). Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física, Revista Digital - Buenos Aires N° 103. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.
- Icart, M., Fuentelsaz, C. y Pulpon, A. (2006). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. España: Edicions Universitat.
- Informe sobre el Estado y Situación del Sistema Educativo Español. curso 1999/2000. P. 500. Disponible en <http://es.scribd.com/doc/53997618/ENFERMEDADES-PROFESIONALES-EN-LOS-DOCENTES>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). Análisis de situación de la investigación en materia de condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en España. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/mapainvestigacionmayo2011.pdf>.
- Lawler, E. y Porter, L. (1969). What job. Attitudes tell about motivation. Harvard Business Review, 46 (1), 118-12.
- Leonardi, R. y Sloane, P. (2000, noviembre). Measuring the quality of jobs: promotions prospects low pay and job satisfaction. Paper presentado en la Conferencia bajos sueldos, altos sueldos y factores determinantes de la movilidad de ingresos en la Unión Europea Unión y los Estados Unidos, Universidad de Aberdeen, 17-18.

- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En Dunnette, Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, United States: Rand McNally College.
- Mañas, A. (2001). La salud y las condiciones de trabajo. Enfermería Integral, 56, XXXVIII-XLII. Recuperado el 30 Julio, 2013, de <http://www.enfervalencia.org/ei/antteriores/masteros.htm>.
- Marchesi, A. (1990). Profesores, Centros docentes y calidad de la educación. Cuadernos de pedagogía, 184, 10-14.
- Marín, P. (2006) La Historia del Sindicalismo y Los Patos Negros. Chile: Editorial Vidda.
- Marín, E. y Véliz, P. (2012). Determinación de la satisfacción laboral en la empresa XYZ. Tesis de grado para obtener título de Ingeniero Comercial, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Escuela de administración de empresas, Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Martin, A. y Spinelli, H. (2011, Mayo/Agosto). Para que el hombre vuelva a cantar mientras trabaja: El Instituto de Medicina del Trabajo (IMT) y la salud de los trabajadores. Salud colectiva, vol.7, Recuperado agosto 08, 2013, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-82652011000200011](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-82652011000200011).
- Maslow, A. (1954). Motivation and personality. New York: Harper and Row.
- McGregor, D. (1972). El aspecto humano de las empresas. México: Diana.

- Meza Rocha, M. (2010). Revisión del libro: Psicología para el Docente. (L.F. El Sahili González, Receptor).
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004) Estrés y burnout en profesores. Recuperado en 14 de Junio de 2013, de [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-126.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf).
- Morse, N. (1963). Satisfaction in the White-Collar Job. University of Michigan Review, 54, (6), 112-134.
- Nieto, H. (1999). Capítulo del libro Medicina y Salud Pública. Vicente E. Mazzáfero y col. EUDEBA. Buenos Aires (pags4-6). Recuperado en 10 de Julio de 2013, de [http://www.fmed.uba.ar/depto/sal\\_seg/salud\\_laboral1.pdf](http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf).
- Nieto, H. (2000). Salud Laboral: La salud de los trabajadores de la salud. Buenos Aires Agosto de 2000. Recuperado en 10 de Julio de 2013, de [http://www.fmed.uba.ar/depto/sal\\_seg/la\\_salud\\_de\\_los\\_trabajadores\\_de\\_la\\_salud.pdf](http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/la_salud_de_los_trabajadores_de_la_salud.pdf).
- ONU. (1948) La Declaración Universal de Derechos del Ser Humano. Recuperado en 14 de agosto de 2013, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/ABCannexessp.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Servicio de Educación y formación. (3ª Ed.) España.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (2003, Junio). Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003 (p. 3-8) Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.



- Organización Mundial de la Salud. (1986). Cartas de Ottawa para la promoción de la Salud. Primera Conferencia Internacional para la Promoción de la Salud. Canadá: Autor.
- Organización Mundial de la Salud. (1997). Declaración de Yakarta sobre la promoción de la salud en el siglo XXI. Indonesia: Autor.
- Parra, M. (2003) Conceptos básicos en salud laboral. Santiago: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT). (p. 3) Recuperado en 09 de agosto de 2013, de <http://es.scribd.com/doc/16022707/CONCEPTOS-BASICOS-SOBRE-SALUD-OCUPACIONAL>.
- Parra, M. (2005). Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente. Revista Docencia n° 26, Profesión Docente, 1, 134-145.
- Peiró, J. M., Ramos, J. y Ripoll, P. (1996). Condiciones de trabajo y clima laboral. En J. M Peiró y F. Prieto (Eds). Tratado de psicología del trabajo, Vol. I.
- Peiró, J. M. (2001). Psicología de las organizaciones. Madrid: UNED.
- Pérez Gómez. M. I. (1998). La Cultura Escolar en la Sociedad Neoliberal. Madrid, España: Ed. Morata.
- Perry, J. (1961). Las relaciones humanas en la industria. Buenos Aires: Selección Contable.
- Publicaciones vértice. (2008). Retribución de Personal recursos humanos. España: Ed. Vértice.
- Quick, J. C. y Tetrick, L. E. (2003). Prevention at Work: Public Health in Occupational Settings. En J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of Occupational Psychology. Whashington: American Psychological Association.

- Ramírez, T., D'Aubeterre, M. y Alvarez, J. (2009, Mayo). Un estudio sobre estrés laboral en una muestra de maestros de Educación Básica del área metropolitana de Caracas. Recuperado Agosto 08, 2013 de <http://saber.ucv.ve/jspui/handle/123456789/3084>.
- Ranchal, A. y Vaquero, M. (2008). Protocolo para la vigilancia de la salud del profesorado con atención a la enfermedad profesional. *Medicina y Seguridad del Trabajo* 54(211), 47-60.
- Redondo, J. M. (2002) La salud laboral docente en el contexto de los requerimientos actuales la educación.
- Robbins, S. P. (1991). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10<sup>a</sup> Ed.). México: Pearson.
- Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship. Some empirical evidence in Canada. *Internacional Journal of Manpower*, 23, 137-150.
- Salanova, M. (2003). Burnout en profesores de enseñanza secundaria: un estudio longitudinal. En I. Martínez, M. Salanova, S. Llorens, M. García, R. Grau, y E. Cifre (Eds.), *La enseñanza y el burnout: ¿una simbiosis irreversible?* Castellón: Colección Psyque.
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A DE C.V.
- Sesma. (2003) *Glosario básico de la salud laboral*. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de <http://www.asrm.cl/Archivos/Servicios/glosario.pdf>.

- Sloane, P.J. y Williams, H. (2000). Job Satisfaction, Comparison Earnings and Gender. *Labour*, 14, 473-502.
  
- Valdivia et al. (2003). Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile Escuelas de Medicina y Psicología Facultad de Medicina y Ciencias Sociales.
  
- Vallebuona, C. (2011) Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de Chile. Santiago: Ministerio de Salud (MINSAL), Dirección del Trabajo (DT), Instituto de Seguridad Laboral (ISL).
  
- Vives, A y Jaramillo, H. (2010, Junio). Salud laboral en Chile. Recuperado en 09 de agosto de 2013, de [http://www.centroalerta.cl/wp-content/uploads/2011/08/salud\\_laboral\\_chile.pdf](http://www.centroalerta.cl/wp-content/uploads/2011/08/salud_laboral_chile.pdf).
  
- Wanous, J. (1975). Organizational entry: newcomers moving from outside to inside. *Psychological Bulletin*, 84, 601-618.
  
- Wooden, M. y Warren, D. (2004). Nonstandard employment and job satisfaction: evidence from the HILDA survey. *The Journal of Industrial Relations*, 46, 275-297.

## ANEXOS

## 1. ENCUESTA

**OBJETIVO:** Contribuir al bienestar docente a través de la entrega de información certera en cuanto a temáticas relacionadas directamente con el desempeño profesional propio de los docentes de Educación Física, dando a conocer la existencia de las principales patologías de la salud laboral, las condiciones de trabajo y la de satisfacción laboral, permitiendo de esta manera abrir el interés de estudio en esta área, el cual permita elaborar en el futuro propuestas de mejora.

**INSTRUCCIÓN:** Lea detalladamente los encabezados y conteste cada Ítem según su experiencia vivida exclusivamente en el establecimiento perteneciente a la Corporación Municipal de Viña del Mar.

Para la sección de principales patologías la recurrencia corresponde a lo siguiente:

**Situación Crónica** (al menos 1 vez al mes).

**A menudo** (4 a 6 veces al año).

**De vez en cuando** (1 a 3 veces al año).

**Nunca** (0 veces).

### ITEM I: ANTECEDENTES DEL DOCENTE.

#### Sección I: Antecedentes generales.

**Género:** Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_

#### Sección II: Antecedentes laborales.

**Años de ejercicio laboral en general:** \_\_\_\_\_

**Años de ejercicio laboral en la Corporación Municipal:** \_\_\_\_\_

#### **Tipo de contrato:**

Contrato indefinido\_\_\_ Contrato a plazo fijo\_\_\_ Contrato a Honorarios\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_

**ITEM II: SALUD LABORAL**Sección I: Licencias médicas.

**1) Desde que ingresó a la Corporación Municipal de Viña del Mar: ¿Ha presentado licencias médicas alguna vez?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

*Si su respuesta es NO pasa a la pregunta 4*

**2) ¿Cuántas licencias médicas ha presentado en el periodo 2012?**

N°

**3) ¿Cuál(es) han sido el (los) motivo(s) de su(s) licencia(s)?**

**(Marcar todas las alternativas necesarias).**

- a) Psicológicas o Psiquiátricas \_\_\_\_\_
- b) Osteomusculares \_\_\_\_\_
- c) Otorrinolaringológicas e infecciones \_\_\_\_\_
- d) Otra(s) enfermedad(es) \_\_\_\_\_

Si estima conveniente señalecuál(es): \_\_\_\_\_

e) Otra(s) situación(es) de licencia: \_\_\_\_\_

**4) ¿Ha tenido problemas de salud en los que considere necesario presentar licencia médica, pero no la ha hecho?**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si estima conveniente señala cuales: (Ejemplo: Dolor corporal)

---

*Si tu respuesta es SI, contesta la pregunta 5.*

*Si tu respuesta es NO, pasa directamente a la sección II.*

**5) ¿Por qué razón(es) no ha presentado licencia médica?**

- a) Por temor a ser despedido.  
 b) Por carga laboral importante.  
 c) Por compromiso.  
 d) Otra razón: \_\_\_\_\_

Sección II: Principales patologías.

<b>Con qué frecuencia ha presentado las siguientes enfermedades / Condiciones.</b>	<b>Situación crónica</b>	<b>A menudo</b>	<b>De vez en cuando</b>	<b>Nunca</b>
<b>6) PSICOLOGICAS O PSIQUIATRICAS</b>				
Estrés				
Depresión				
Angustia				
Insomnio				
Otra(s): _____				
<b>7) OSTEOMUSCULARES</b>				
Dolor Lumbar				
Dolor en la región cervical				
Esguinces				
Fracturas				
Tendinitis				
Desgarros				
Otra(s): _____				
<b>8) OTORRINOLARINGOLOGICAS E INFECCIONES</b>				
Faringitis				
Laringitis				
Rinitis				
Otitis				
Sinusitis				
Disfonías				
Otra(s): _____				

**ITEM III: CONDICIONES DE TRABAJO.**

<b>Conteste las siguientes aseveraciones según su grado de nivel de acuerdo</b>		<b>Muy acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>INFRAESTRUCTURA.</b>					
9	Existe en el establecimiento un espacio físico destinado a realizar exclusivamente clases de educación física.				
10	El establecimiento cuenta con un espacio que permita realizar clases normales cuando llueve.				
11	Considera que la cantidad de materiales son los adecuados para la cantidad de alumnos por curso.				
12	Los materiales disponibles para utilizarlos en clases se encuentran en buen estado.				
<b>CARGA HORARIA.</b>					
13	La cantidad de horas por contrato corresponden a la cantidad de horas realmente impartidas.				
14	La cantidad de horas realizadas en este establecimiento son las suficientes como para trabajar exclusivamente en él.				
15	Es habitual que los fines de semana deba asistir a campeonatos o encuentros deportivos no remunerados.				
16	Debe asistir a actividades del colegio fuera del horario de clases y no son remuneradas.				
<b>DEMANDAS DEL ESTABLECIMIENTO</b>					
17	Considero que la cantidad de profesores son adecuados para la cantidad de alumnos por aula.				
18	Las reuniones realizadas por el departamento o dirección tienen desde su punto de vista un objetivo y estructura clara.				



19	Se le ha asignado la responsabilidad de dar primeros auxilios ante algún accidente ocurrido a nivel de colegio.				
<b>CLIMA LABORAL.</b>					
20	Existe un canal de comunicación fluido para que usted plantee sus requerimientos o dificultades a las autoridades del establecimiento.				
21	La interacción con sus compañeros de trabajos (administrativos, docentes, auxiliares) del establecimiento permite la existencia de un clima laboral positivo.				
22	El clima de violencia (física o psicológica) en las clases de Educación Física ¿Es una condición constante?				
<b>CONDICIONES ERGONÓMICAS.</b>					
23	Las condiciones acústicas del lugar son favorables para cuidar mi voz y no forzarla.				
24	El establecimiento educacional resguarda los posibles daños físicos producto de las condiciones climáticas de la zona en que trabajo.				
25	La iluminación es la adecuada para realizar la clase.				
26	Al momento de realizar clases existen ruidos molestos que interfieran.				
27	La temperatura del lugar de trabajo es adecuada para el/la docente y para los alumnos.				
<b>PERFECCIONAMIENTO.</b>					
28	La institución genera espacios de perfeccionamiento para mejorar su labor docente.				
29	La institución facilita los permisos necesarios para el perfeccionamiento con inversión propia.				

30	La institución genera momentos de reflexión y aprendizaje entre los docentes.				
----	---	--	--	--	--

#### ITEM IV: SATISFACCIÓN LABORAL

Conteste las siguientes aseveraciones según su experiencia vivida		Muy acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<b>TRABAJO COMO TAL (Ejecución de la profesión)</b>					
31	Tiene la autonomía suficiente para tomar decisiones con respecto a la planificación de su asignatura.				
32	Poseo los conocimientos necesarios para poder impartir todos los contenidos que se plantean en los planes y programas vigentes del MINEDUC.				
33	Los contenidos que plantean los planes y programas del MINEDUC son factibles de enseñar en el espacio, materiales y tiempo disponible en el establecimiento.				
34	Realiza sus clases constantemente motivado.				
<b>RELACIONES HUMANAS</b>					
35	Las relaciones con sus colegas de otras áreas influyen positivamente en la motivación para permanecer en el establecimiento.				
36	Existe una relación de dialogo abierta con los directivos del establecimiento de manera tal que usted pueda plantearle inquietudes con respecto a su labor docente.				
37	La relación con sus alumnos es positiva de manera que permite la realización de las clases de forma amena.				
38	Debo lidiar permanentemente con temas valóricos relacionados con la violencia que dificultan la realización de una clase efectiva.				

<b>ORGANIZACIÓN DE TRABAJO</b>					
39	La distribución horaria de clases le permite organizar los tiempos de preparación de material entre una clase y otra.				
40	Durante los recreos o descansos me piden que realice otras funciones en vez de utilizarlo para mi descanso,(cuidar el patio o atender apoderados)				
41	Su jornada laboral es suficiente para cumplir con todos los requerimientos de la profesión.				
<b>RECONOCIMIENTO</b>					
42	La asignatura de Educación Física es tomada en cuenta con la misma importancia que las demás asignaturas.				
43	Obtengo reconocimiento de mis colegas o superiores por los logros obtenidos con mis alumnos (campeonatos o encuentros deportivos.)				
44	Se le reconocen los perfeccionamientos realizados de forma particular por docentes.				
<b>SALARIO</b>					
45	Usted se siente conforme con el salario que recibe.				
45	Usted considera que su salario es coherente con el trabajo que realiza.				
47	Sus años de experiencia se reflejan en el aumento de su salario.				

## 1. TABLAS SUB TEMATICAS

### Salud Laboral

	Psicológicas/ psíquicas	Osteomusculares	Otorrinolaringológicas e infecciosas
% patologías presentadas por cada una	52%	52%	71%
	13%	39%	52%
	29%	71%	35%
	16%	10%	29%
	3%	45%	32%
		29%	55%
% patología presentadas	23%	36%	41%

Tabla resumen de porcentajes relacionados con la presencia de las principales patologías.

	Psicológicas/ psíquicas				
	Estrés	Depresión	Angustia	Insomnio	Otras
Situación crónica	1	1	0	0	0
A menudo	5	0	1	0	0
De vez en cuando	10	3	8	5	1
Nunca	15	27	22	26	30
Sumatoria patología presentadas	16	4	9	5	1

Otra: Síndrome Vertiginoso

	Osteomusculares						
	Dolor lumbar	Dolor región cervical	Esguince	Fractura	Tendinitis	Desgarros	Otra:
Situación crónica	2	0	0	0	0	0	0
A menudo	11	2	2	1	2	1	0
De vez en cuando	3	10	20	2	12	8	1
Nunca	15	19	9	28	17	22	30
Sumatoria patología presentadas	16	12	22	3	14	9	1

Otra: Rotura de meniscos

Otorrinolaringológicas e infecciosas							
	Faringitis	Laringitis	Rinitis	Otitis	Sinusitis	Disfonías	Otras:
Situación crónica	0	0	3	0	1	2	0
A menudo	7	1	0	0	2	6	1
De vez en cuando	15	15	8	9	7	9	2
Nunca	9	15	20	22	21	14	28
Sumatoria patología presentadas	22	16	11	9	10	17	3

Otras: Neumonías (Genero femenino 2, de vez en cuando y a menudo)

Bronquitis( Género masculino, de vez en cuando)

## Condiciones de Trabajo

	Infraestructura	Carga horaria	Demandas del establecimiento	Clima laboral	Condiciones ergonómicas	Perfeccionamiento
% satisfactorio por pregunta	74%	84%	61%	77%	29%	29%
	16%	35%	42%	77%	39%	39%
	61%	45%	71%	26%	81%	81%
	65%	48%			42%	
					26%	
% insatisfactorio por pregunta	26%	16%	39%	23%	71%	71%
	84%	65%	58%	23%	61%	61%
	39%	55%	29%	74%	19%	19%
	35%	52%			58%	
					74%	
% satisfactorio	54%	53%	58%	60%	43%	50%
% insatisfactorio	46%	47%	42%	40%	57%	50%

*Tabla resumen de porcentajes relacionados con el grado de acuerdo respecto de las condiciones de trabajo.*

	Infraestructura			
	9.- Existe en el establecimiento un espacio físico destinado a realizar exclusivamente clases de Efi	10.- El establecimiento cuenta con un espacio que permita realizar clases normales cuando llueve	11.- Considera que la cantidad de materiales son los adecuados para la cantidad de alumnos por curso	12.- Los materiales disponibles para utilizarlos en clases se encuentran en buen estado
Muy de acuerdo	11	4	6	5
De acuerdo	12	1	13	15
En desacuerdo	6	22	9	11
Muy en desacuerdo	2	4	3	0
Sumatoria positiva	23	5	19	20
Sumatoria negativa	8	26	12	11

Carga horaria				
	13.- La cantidad de horas por contrato corresponden a la cantidad de horas realmente impartidas	14.- La cantidad de horas realizadas en este establecimiento son las suficientes como para trabajar exclusivamente en él	15.- Es habitual que los fines de semana deba asistir a campeonatos o encuentros deportivos no remunerados	16.- Debe asistir a actividades del colegio fuera del horario de clases y no son remuneradas
Muy de acuerdo	15	5	6	9
De acuerdo	11	6	8	6
En desacuerdo	5	18	13	13
Muy en desacuerdo	0	2	4	3
Sumatoria positiva	26	11	14	15
Sumatoria negativa	5	20	17	16

Demandas del establecimiento			
	17.- Considero que la cantidad de profesores son adecuados para la cantidad de alumnos por aula	18.- Las reuniones realizadas por el departamento o dirección tienen desde su punto de vista un objetivo y estructura clara	19.- Se le ha asignado la responsabilidad de dar primeros auxilios ante algún accidente ocurrido a nivel de colegio
Muy de acuerdo	7	7	12
De acuerdo	12	6	10
En desacuerdo	8	15	6
Muy en desacuerdo	4	3	3
Sumatoria positiva	19	13	22
Sumatoria negativa	12	18	9

Clima laboral			
	20.- Canal de comunicación fluido para que usted plantee sus requerimientos a las autoridades del establecimiento	21.- La interacción con sus compañeros de trabajos permite la existencia de un clima laboral positivo	22.- El clima de violencia (física o psicológica) en las clases de Educación Física ¿Es una condición constante?
Muy de acuerdo	12	16	5
De acuerdo	12	8	3
En desacuerdo	5	7	23
Muy en desacuerdo	2	0	0
Sumatoria positiva	24	24	8
Sumatoria negativa	7	7	23

Condiciones ergonómicas					
	23.- Las condiciones acústicas del lugar son favorables para cuidar mi voz y no forzarla	24.- El establecimiento resguarda los posibles daños físicos producto de las condiciones climáticas de la zona en que trabajo	25.- La iluminación es la adecuada para realizar la clase	26.- Al momento de realizar clases existen ruidos molestos que interfieren.	27.- La temperatura del lugar de trabajo es adecuada para el/la docente y para los alumnos.
Muy de acuerdo	2	5	9	3	2
De acuerdo	7	7	16	10	6
En desacuerdo	18	16	4	14	18
Muy en desacuerdo	4	3	2	4	5
Sumatoria positiva	9	12	25	13	8
Sumatoria negativa	22	19	6	18	23



Perfeccionamiento			
	28.- La institución genera espacios de perfeccionamiento para mejorar su labor docente	29.- La institución facilita los permisos necesarios para el perfeccionamiento con inversión propia.	30.- La institución genera momentos de reflexión y aprendizaje entre los docentes
Muy de acuerdo	3	6	10
De acuerdo	6	6	15
En desacuerdo	17	11	4
Muy en desacuerdo	5	8	2
Sumatoria positiva	9	12	25
Sumatoria negativa	22	19	6

## Satisfacción laboral

	Trabajo como tal	Relaciones humanas	Organización de trabajo	Reconocimiento	Salario
% satisfactorio por pregunta	94%	71%	55%	42%	6%
	100%	74%	29%	74%	3%
	68%	94%	55%	42%	26%
	100%	55%			
% insatisfactorio por pregunta	6%	29%	45%	58%	94%
	0%	26%	71%	26%	97%
	32%	6%	45%	58%	74%
	0%	45%			
% satisfactorio	91%	74%	46%	53%	12%
% insatisfactorio	9%	26%	54%	47%	88%

	Trabajo como tal			
	31.- Tiene la autonomía suficiente para tomar decisiones con respecto a la planificación de su asignatura	32.- Poseo los conocimientos necesarios para impartir todos los contenidos que se plantean en los planes y programas vigentes del MINEDUC	33.- Los contenidos que plantean MINEDUC se pueden enseñar en el espacio, materiales y tiempo disponible en el establecimiento.	34.- Realiza sus clases constantemente motivado
Muy de acuerdo	19	20	6	15
De acuerdo	10	11	15	16
En desacuerdo	1	0	6	0
Muy en desacuerdo	1	0	4	0
Sumatoria positiva	29	31	21	31
Sumatoria negativa	2	0	10	0

Relaciones humanas				
	35.- Las relaciones con sus colegas de otras áreas influyen positivamente en la motivación para permanecer en el establecimiento	36.- Existe una relación de dialogo abierta con los directivos donde usted pueda plantearle inquietudes con respecto a su labor docente	37.- La relación con sus alumnos es positiva de manera que permite la realización de las clases de forma amena	38.- Debo lidiar permanentemente con temas valóricos relacionados con la violencia que dificultan la realización de una clase.
Muy de acuerdo	13	13	14	11
De acuerdo	9	10	15	6
En desacuerdo	9	8	2	12
Muy en desacuerdo	0	0	0	2
Sumatoria positiva	22	23	29	17
Sumatoria negativa	9	8	2	14

Organización de trabajo			
	39.- La distribución horaria de clases le permite organizar los tiempos de preparación de material entre una clase y otra	40.- Durante los recreos o descansos me piden que realice otras funciones en vez de utilizarlo para mi descanso.	41.- Su jornada laboral es suficiente para cumplir con todos los requerimientos de la profesión.
Muy de acuerdo	6	3	3
De acuerdo	11	6	14
En desacuerdo	10	17	11
Muy en desacuerdo	4	5	3
Sumatoria positiva	17	9	17
Sumatoria negativa	14	22	14

	Salario		
	45.- Usted se siente conforme con el salario que recibe.	46.- Usted considera que su salario es coherente con el trabajo que realiza.	47.- Sus años de experiencia se reflejan en el aumento de su salario.
Muy de acuerdo	0	0	2
De acuerdo	2	1	6
En desacuerdo	21	21	13
Muy en desacuerdo	8	9	10
Sumatoria positiva	2	1	8
Sumatoria negativa	29	30	23

	Reconocimiento		
	42.- La asignatura de Educación Física es tomada en cuenta con la misma importancia que las demás asignaturas	43.- Obtengo reconocimiento de mis colegas o superiores por los logros obtenidos con mis alumnos.	44.- Se le reconocen los perfeccionamientos realizados de forma particular por docentes.
Muy de acuerdo	5	4	3
De acuerdo	8	19	10
En desacuerdo	16	7	9
Muy en desacuerdo	2	1	9
Sumatoria positiva	13	23	13
Sumatoria negativa	18	8	18

## 1. TABLAS SUMATORIAS PREDOMINANTES

### Salud Laboral

		Cantidad personas	Género		Rango etario			
			FEMENINO	MASCULINO	20-30 años	31-40 años	41-50 años	>= 51 años
Otorrinolaringológicas e infecciosas	Faringitis	22	8	14	7	6	4	5
	Disfonías	17	6	11	3	5	3	6
Osteomusculares	Dolor lumbar	16	6	10	3	6	2	5
	Esguince	22	6	16	6	6	3	7
Psicológicas/ psíquicas	Estrés	16	5	11	5	6	3	2
	Angustia	9	5	4	4	2	3	0

### Satisfacción Laboral

	Trabajo como tal		Relaciones humanas		Organización de trabajo			Reconocimiento			Salario	
	32	34	36	37	39	40	41	42	43	44	45	46
Cantidad personas	31	31	23	29	17	22	17	18	23	18	29	30
FEMENINO	9	9	5	9	4	8	3	7	6	6	9	9
MASCULINO	22	22	18	20	13	14	14	11	17	12	20	21