



Universidad de Concepción
FACULTAD DE MEDICINA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MÉDICA

BIENESTAR LABORAL Y CONDICIONES OCUPACIONALES DE LOS DOCENTES
DE CARRERAS DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE CRISIS SANITARIA
POR COVID-19

Por

LORENA ISABEL VIGUERAS RIQUELME

Tesis presentada al Departamento de Educación Médica de la Facultad de Medicina de la
Universidad de Concepción para optar al grado académico de
Magíster en Educación Médica para las Ciencias de la Salud

Profesor guía

PAULA ANDREA PARRA PONCE

Abril 2024
Concepción · Chile

© 2024 LORENA ISABEL VIGUERAS RIQUELME

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento.

**BIENESTAR LABORAL Y CONDICIONES OCUPACIONALES DE LOS DOCENTES DE CARRERAS
DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE CRISIS SANITARIA POR COVID-19**

Por

LORENA ISABEL VIGUERAS RIQUELME

Profesor guía

PAULA ANDREA PARRA PONCE

Magíster en Educación Médica para las Ciencias de la Salud

Profesor co-guía

CRISTHIAN EXEQUIEL PÉREZ VILLALOBOS

Doctor en Ciencias de la Educación

AGRADECIMIENTOS

Agradezco todo el apoyo brindado en primer lugar a mi hija y su padre, quienes son mi fuente de inspiración, mi fortaleza, los pilares que me sostienen y que me permiten llegar a esta instancia; a mis padres y mi hermana por confiar siempre en mis capacidades; a mis amigos y colegas que siempre me impulsaron a crecer, y especialmente agradecer a mis profesores y tutores, que me guiaron con toda la sabiduría y paciencia en este recorrido.

RESUMEN

Introducción: Durante la crisis sanitaria cursada entre los años 2020 y 2021 en Chile, la docencia universitaria pasó de ser presencial a formato on line, con desafíos como la adaptación a nuevas condiciones ocupacionales, las cuales pudieron impactar en el bienestar laboral de los docentes de las carreras de la salud.

Objetivo: Evaluar la relación de las condiciones ocupacionales con el engagement laboral y el burnout laboral en docentes de carreras de la salud durante la crisis sanitaria por COVID-19 en Chile.

Método: Estudio cuantitativo, con un diseño observacional y transversal y de alcance analítico relacional, con una estrategia de muestreo no probabilístico y por conveniencia se obtuvo una muestra de 234 docentes de carreras de la salud, lo cuales respondieron los cuestionarios “Escala de Engagement Laboral UWES-17”, “Inventario de Burnout de Maslach versión HSS” y “Cuestionario Sociodemográfico y de condiciones laborales”, previo leer y aceptar un consentimiento informado.

Resultados: Los docentes de más edad presentan niveles de engagement laboral mayor. Los hombres presentan niveles de burnout laboral en la dimensión despersonalización más elevados que las mujeres. La presencia de hijos en el hogar arroja niveles de burnout laboral más altos en su dimensión agotamiento. No hubo diferencia estadísticamente significativa en los niveles de engagement laboral y burnout laboral con el tipo de contrato, pero se confirma que a mayor disponibilidad de espacio de trabajo en casa, mayores son los niveles de engagement laboral y menores los de burnout laboral.

Conclusiones: A pesar de que son un sin número de variables y condiciones ocupacionales que puedan influir en el bienestar laboral, no es suficiente con analizarlas de manera estándar, sino que también es importante considerar el contexto, como en este caso durante la crisis sanitaria adquiere mayor relevancia la condición de espacio para realizar las clases en modalidad on line.

Palabras clave: Engagement Laboral; Burnout Laboral; Condiciones Ocupacionales.

TABLA DE CONTENIDO

<i>Contenidos</i>	<i>Página</i>
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vi
TABLA DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
CAPÍTULO I. PROBLEMATIZACIÓN	1
CAPÍTULO II. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	8
CAPÍTULO III. MÉTODO	9
3.1. Participantes	9
3.2. Definición de variables	10
3.3. Instrumentos de recolección de datos	11
3.4. Procedimiento	13
3.5. Análisis de datos	14
3.6. Consideraciones éticas	15
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	16
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

		<i>Página</i>
TABLA 4.1	Características sociodemográficas y académicas de los docentes de carreras de la salud.	16
TABLA 4.2	Recursos y condiciones de los docentes de carreras de la salud para realizar clases on line.	19
TABLA 4.3.1	Estadísticos descriptivos del engagement laboral por dimensión en los docentes de carreras de la salud.	21
TABLA 4.4.1	Comparación de los niveles de engagement laboral por estado civil y postgrados en los docentes de carreras de la salud.	24
TABLA 4.4.2	Correlaciones de Spearman entre el engagement laboral de docentes de carreras de la salud, la edad, si tienen hijos, estado civil, grado de magíster y grado de doctor.	24
TABLA 4.5	Correlaciones de Spearman entre el engagement laboral de docente de carreras de la salud, con los factores de recursos disponibles para realizar las clases online.	26
TABLA 4.6.1	Estadísticos descriptivos del burnout por dimensión en los docentes de carreras de la salud.	28
TABLA 4.7	Análisis de varianza estadística del burnout laboral por dimensión con otras variables sociodemográficas y académicas en los docentes de carreras de la salud.	31

TABLA 4.7.1	Correlaciones de Spearman entre el burnout laboral de docentes de carreras de la salud, la edad, si tienen hijos, estado civil, grado de magíster y grado de doctor.	32
TABLA 4.8	Correlaciones de Spearman entre el burnout laboral de docentes de carreras de la salud, con los factores de recursos disponibles para realizar las clases online.	34
TABLA 4.9	Correlaciones de Spearman entre el engagement laboral y el burnout laboral de docentes de carreras de la salud.	35

ÍNDICE DE FIGURAS

		Página
FIGURA 4.3	Distribución del engagement laboral en los docentes de carreras de ciencias de la salud.	20
FIGURA 4.3.1	Distribución del engagement laboral por dimensión en los docentes de carreras de la salud.	22
FIGURA 4.4	Comparación del engagement laboral por dimensión con sexo y tipo de universidad de formación de pregrado.	23
FIGURA 4.5	Comparación del engagement laboral por dimensiones con el tipo de contrato.	25
FIGURA 4.6	Distribución del burnout laboral en los docentes de carreras de la salud.	27
FIGURA 4.6.1	Distribución del burnout laboral por dimensión en los docentes de carreras de la salud.	29
FIGURA 4.7	Comparación del burnout laboral por dimensión con sexo y tipo de universidad de estudio de pregrado.	30
FIGURA 4.7.1	Comparación del burnout laboral con realización de magíster.	31
FIGURA 4.8	Comparación del burnout laboral por dimensión con tipo de contrato.	33

I. PROBLEMATIZACIÓN

Durante la crisis sanitaria vivida desde inicios del año 2020, se generaron muchas transformaciones en la humanidad, las que implicaron confinamiento y cambios a nivel de las relaciones sociales y laborales, con un creciente uso de la tecnología y plataformas para llevar a cabo estas actividades, y con esto la migración del trabajo presencial al teletrabajo, con algunas adaptaciones según la organización de la cual se estudie.

Sin embargo, se demostró que, aunque haya mejoras en el equilibrio entre la vida laboral y personal durante la crisis sanitaria, esto no se traduce en beneficios para el bienestar de los empleados; es más, el bienestar de los empleados está disminuyendo (1). El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar (2), pero siendo esta una definición empírica de este concepto es que surge la idea de evaluar el bienestar laboral en las condiciones ya mencionadas.

Bienestar Laboral y Condiciones Ocupacionales

El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización, y se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus

necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones ocupacionales o de trabajo objetivas que las determinan (2).

Las condiciones ocupacionales o condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y orden del trabajo. También influye en la salud las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo remunerado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada, entre otros (3).

El conjunto de agentes que influyen en el bienestar laboral de los trabajadores se evalúa desde diferentes aristas, dependiendo lo que se quiera investigar. Algunos conceptos que se asocian al bienestar laboral y que lo evalúan desde las distintas perspectivas son Satisfacción Laboral, Sobrecarga Laboral, Engagement Laboral y Burnout Laboral, entre otros, siendo estos dos últimos el foco del estudio.

Engagement Laboral y Burnout Laboral

El Engagement Laboral o también llamado “Work Engagement”, se define como un constructo motivacional positivo, que implica un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, el cual se refleja en elevados niveles de vigor (energía, persistencia y resiliencia mental, incluso frente a situaciones adversas), dedicación (implicación en la tarea, con niveles elevados de inspiración, entusiasmo, orgullo, reto y sentido de significado) y absorción (total inmersión o concentración en el trabajo perdiendo

incluso la noción del tiempo) (4, 5). En el otro extremo tenemos el concepto Burnout o también llamado “agotamiento”. Este término, es un fenómeno psicológico donde la definición original es una planteada por Maslach y Jackson, como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. En la actualidad, Maslach define al burnout como un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo (6). Agotamiento emocional, se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales o que ya no son capaces de dar de sí mismos a este nivel psicológico. La despersonalización, implica actitudes negativas, cínicas e impersonales, generando sentimientos demasiado distantes hacia otras personas, las cuales pueden estar relacionadas al agotamiento emocional. Por último, la falta de realización personal en el trabajo se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, y sentimiento de descontento con sus logros en el trabajo (7).

El engagement laboral en los docentes estaría relacionado con los recursos laborales, los cuales se refieren a distintos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo, que pueden disminuir las demandas laborales y efectos fisiológicos además de reducir los costos psicológicos (8). Estos recursos, a su vez, estimulan el aprendizaje, desarrollo y crecimiento laboral, lo que los hace mayormente funcionales

para alcanzar metas laborales. Un estudio realizado en 255 docentes en España, arroja como primer resultado un alto nivel de engagement en las 3 dimensiones de este constructo, mientras que los niveles de burnout promedio en las tres dimensiones se emplaza en un nivel intermedio (9). Y en otro estudio realizado por Ruiz de Chávez el año 2014, se observa en los resultados que, en una muestra de 156 docentes del Área de Ciencias de la Salud de medio tiempo y tiempo completo, en el 99% no se encuentran diferencias significativas en las relaciones de engagement laboral con todas las variables sociodemográficas habiendo demostrado niveles altos en todas las dimensiones del engagement, mientras que el 47,4% de los docentes se obtuvieron valores medios y altos de burnout, la mayoría de ellos en el ámbito de la despersonalización (10).

Relación con las características sociodemográficas y las condiciones ocupacionales

En cuanto a la variable sociodemográfica sexo, un estudio realizado en Chile, con 208 participantes docentes de carreras de la salud encontró que no había diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos en ninguna de las escalas de engagement (11), al igual que un estudio realizado en Cuba el año 2014, con una muestra de 400 trabajadores de distintas organizaciones laborales, si bien arroja como resultado valores discretamente más elevados en trabajadores hombres en las dimensiones de vigor y dedicación, y las mujeres en absorción, al evaluar el valor de engagement total la diferencia entre ambos sexos no es significativa (12). En este mismo estudio dentro de las variables analizadas, también se concluye que existe una relación débil entre la edad y la

dimensión absorción, siendo levemente más alta, pero igualmente no significativa. En un estudio realizado en Chile y publicado el año 2022, que analizó en una población de 203 docentes universitarios ambos constructos, se encuentran diferencias significativas en que los hombres presentan mayores niveles de engagement que las mujeres, y que, al contrario, son las mujeres quienes presentan niveles de burnout más elevados (13). Este mismo estudio arroja otros resultados relacionados a la edad, en que los participantes mayores de 45 años presentan niveles más altos de engagement, y que los niveles de burnout fueron más elevados en los menores de 44 años; y también asociados a si los participantes tienen o no hijos, demostrando que los valores de engagement son más elevados entre quienes tienen hijos, en cambio el burnout es mayor en quienes no tienen hijos.

Si se analiza individualmente la variable sociodemográfica edad, se confirma que por sí sola también es un factor que puede influir en el Engagement Laboral. Estudios como el realizado el año 2016 por Guglielmi et al., concluye que existen diferencias en los resultados de engagement laboral entre docentes más jóvenes, motivados por la oportunidad de desarrollo e interacción con otros colegas docentes, en comparación a docentes mayores, los cuales aprecian el hecho de ser reconocidos por sus competencias (14). Este estudio se realizó en una población de 537 docentes y se demostró que en los docentes de menor edad existe un más alto engagement laboral, que son más proactivos y entusiastas, en comparación a los docentes de mayor edad. En un estudio publicado recientemente, se realizó un análisis de los niveles de burnout en 26 docentes de enfermería de una universidad de Ecuador, y se observó que 2 de ellos (7%) presentan un diagnóstico claro de

síndrome de burnout mientras que el 30% se encuentra en riesgo de desarrollarlo, pero dentro de las variables estudiadas no se encontró relación entre la edad y el agotamiento en los docentes (15).

La inseguridad relacionada a la estabilidad laboral por tipo de contrato con el cual se relaciona con su empleador, es una variable que influye en el bienestar psicológico del trabajador, y un contrato indefinido ya no es sinónimo de estabilidad, sino que el trabajador de igual forma mantiene una inseguridad constante sobre las condiciones de permanencia en el cargo (16). En un estudio realizado en Colombia en un grupo de 334 profesionales de la salud de 5 instituciones, se demostró que los trabajadores con una relación laboral de contrato indefinido y los con contrato funcional (en Chile equivalente al indefinido del sistema público), tienen mayores niveles de engagement que quienes tienen una relación laboral con contrato por horas o temporal (17). En cuanto a la evidencia encontrada que relacionan esta variable con burnout, se encontró en un estudio realizado con una muestra de 394 trabajadores administrativos de una organización pública en Santiago de Chile, que a mayor inseguridad laboral también se encuentran mayores niveles de burnout, siendo los trabajadores con contrato temporal quienes presentaron los valores más altos en comparación a quienes tienen contrato indefinido (18).

En un estudio publicado el año 2020 en Chile, en el cual se analizan los factores que influyen tanto en el Engagement como en el Burnout de las y los docentes de educación primaria y secundaria bajo el contexto de crisis COVID-19, se suscribe que la presencia de niños en el hogar influye de manera significativa en los niveles de burnout en las mujeres por

sobre los hombres, solo en el criterio de agotamiento, mientras que los niveles de engagement siguen siendo similares en ambos sexos (19). Así, la interacción trabajo-familia es significativa según un estudio realizado en Chile, donde la muestra estaba conformada por docentes universitarios, el cual informa que a mayor conciliación de esta relación los niveles de Engagement Laboral son más elevados mientras que los niveles de Burnout Laboral son menores, y viceversa (13).

Según un estudio publicado el 2022, la mayoría de los docentes de educación superior enfrentaron retos tecnológicos que ya conocían pero que se hicieron más críticos debido al confinamiento. Esto, sumado a la carga laboral, la baja capacidad para facilitar el aprendizaje en línea y superar las barreras tecnológicas evidenció la aparición marcada de síndrome de burnout (20).

Al analizar todos los antecedentes y las distintas bases de datos consultadas, nos encontramos con que en Chile no existen estudios que analicen estas distintas variables y factores de las condiciones ocupacionales que pueden influir en el bienestar laboral docente de carreras de ciencias de la salud, en un contexto de crisis como la vivida por COVID-19 entre el año 2020 y 2021. Esto es fundamental para enfrentar nuevos desafíos en la educación en ciencias de la salud bajo contexto de crisis, ya sea sanitaria o de otra índole y continuar con el proceso formativo desde la base del bienestar docente a cargo de la educación médica en Chile.

II. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Objetivo general

Evaluar la relación de las condiciones ocupacionales con el engagement laboral y el burnout laboral en docentes de carreras de la salud durante la crisis sanitaria por COVID-19 en Chile.

Objetivos específicos

1. Caracterizar las condiciones ocupacionales de los docentes de las carreras de la salud durante la pandemia.
2. Describir los niveles de Engagement laboral de los docentes de las carreras de la salud durante la pandemia.
3. Describir los niveles de Burnout laboral de los docentes de las carreras de la salud durante la pandemia.
4. Evaluar la relación entre las condiciones ocupacionales y el Engagement laboral durante la pandemia.
5. Evaluar la relación entre las condiciones ocupacionales y el Burnout laboral durante la pandemia.

Hipótesis

1. Las condiciones ocupacionales se relacionan con los niveles de Engagement Laboral experimentados.
2. Las condiciones ocupacionales se relacionan con los niveles de Burnout Laboral experimentados.

III. MÉTODO

Es un estudio cuantitativo, con un diseño observacional y transversal y de alcance analítico relacional.

3.1. Participantes

El estudio se llevó a cabo con profesionales docentes de carreras de la salud que realizaron docencia en línea durante una crisis sanitaria por COVID-19 en el periodo 2020-2021, los cuales respondieron los cuestionarios y formaban parte de la base de datos del proyecto “Docencia en línea durante la emergencia sanitaria COVID-19: Satisfacción con la docencia, condiciones de acceso y bienestar según estudiantes y docentes de carreras de la salud” del investigador Cristhian Pérez Villalobos.

El criterio de inclusión fue, que los docentes participantes se encontraran laboralmente activos en el ámbito de la docencia en ciencias de la salud, durante el periodo comprendido en el estudio en una universidad chilena.

La estrategia de muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. Se estableció un tamaño mínimo muestral de 106 docentes, considerando un tamaño del efecto medio

(d=0,5) y un intervalo de confianza del 95% y una potencia del 80% para un contraste bilateral.

Se obtuvo un universo de 296 docentes de carreras de la salud, de los cuales se eliminó aquellos que presentaron al menos una omisión en la escala de Engagement o en la escala de Burnout, y que omitieran una de las variables sociodemográfica o académicas, obteniéndose una muestra válida de 234 docentes, que presentaban edades entre los 24 y 70 años (M=41,32; Md=38,50; DE=10,28; RIC=14,00), de los cuales el 70,94% (n=166) eran mujeres y el 29,06% (n=68) eran hombres.

3.2. Definición de variables

Engagement Laboral:

Se refiere a un estado en el que las personas se sienten muy energizadas, dedicadas e involucradas en su trabajo (5). Operacionalmente, se entiende como el puntaje obtenido en el Utrecht Work Engagement Scale o UWES-17.

Burnout Laboral:

Síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo (6). Operacionalmente, se entiende como el puntaje obtenido en el instrumento Maslach Burnout Inventory o MBI versión HSS.

Condiciones Ocupacionales:

También llamadas condiciones de trabajo, se refiere a una amplia gama de temas, desde las horas de trabajo, hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo (21). Operacionalmente, se entiende como las respuestas obtenidas los cuestionarios de “Medios de Docencia en Línea” y “Condiciones para el aprendizaje”, los cuales contienen información sobre las condiciones ocupacionales.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

La información fue recogida por 2 instrumentos además de un cuestionario sociodemográfico y de condiciones ocupacionales:

Escala de Engagement Laboral UWES-17 (ANEXO 1):

Para evaluar el engagement laboral de la población en estudio se utilizó la versión original de 17 ítems del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), con opciones de respuesta presentadas ordinalmente de 0 (Ninguna vez) a 6 (Todos los días). El cuestionario evalúa 3 dimensiones y cuenta con 6 ítems de vigor, 5 de dedicación, y 6 de absorción. Este instrumento fue creado y validado por Schaufeli (5), con una base de datos que incluyó 23 estudios realizados entre 1999 y 2003 en 9 países. Para medir su confiabilidad se estudió la consistencia interna de esta versión del cuestionario con un $n=12.161$ de 8 de los 9 países, dando como resultado un puntaje total en α de Cronbach de 0.93, y concluye que es fiable y válido para evaluar el compromiso en el trabajo, y que se puede utilizar al igual que las otras versiones más cortas del mismo. El país que no se

consideró en la muestra fue Grecia, ya que en este lugar se aplicó el cuestionario de 15 ítems.

Inventario de Burnout de Maslach versión HSS (ANEXO 2):

Para evaluar el agotamiento en la población estudiada se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (Maslach Burnout Inventory) versión Encuesta de Servicios Humanos (Human Services Survey), conocido en la literatura como BMI-HSS (6) con opciones de respuesta presentadas ordinalmente de 0 (Ninguna vez) a 6 (Todos los días). Este cuestionario cuenta con 3 dimensiones con un total de 22 ítems. La dimensión Agotamiento o Cansancio Emocional valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por la demanda laboral con 9 ítems. La dimensión de Despersonalización valora en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento con 5 ítems, y la dimensión de Realización Personal evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo, cuenta con 8 ítems. Este cuestionario fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de Servicios humanos, sin embargo, se han diseñado otras versiones del inventario para evaluar trabajadores en el campo educacional y otras ocupaciones. Originalmente contaba con 47 ítems, y luego de algunas pruebas se eliminaron algunos ítems quedando 25 y por último 22. Existen diversos autores que realizaron estudios de validez y confiabilidad, pero originalmente, los autores reportaron coeficientes de consistencia interna (α de Cronbach) en los rangos de 0.71 a 0.90, por lo que se define como una prueba válida (6).

Cuestionario Sociodemográfico y de condiciones laborales (ANEXO 3):

Se utilizó una sección de un cuestionario previamente elaborado y autofinanciado por el investigador Cristhian Pérez Villalobos, titulado “Docencia en línea durante la emergencia sanitaria COVID-19: Satisfacción con la docencia, condiciones de acceso y bienestar según estudiantes y docentes de carreras de la salud”. De este cuestionario se utilizaron los datos recolectados de su aplicación respecto a los ítems Sexo, Edad, si tiene hijos, Título Profesional, universidad de pregrado, estado civil, Título profesional, si ha cursado algún programa de magíster, si ha cursado algún programa de doctorado, carrera en la cual dicta docencia, nivel en el cual realiza docencia y distribución de gastos en el hogar.

Para el análisis de las condiciones laborales se consideraron las variables de tipo de contrato que tiene y recursos para la enseñanza, los cuales fueron divididos en dos factores: el factor espacio de trabajo y el factor de recursos tecnológicos disponibles.

3.4. Procedimiento

Se utilizó la base de datos disponible del proyecto autofinanciado “Docencia en línea durante la emergencia sanitaria COVID-19: Satisfacción con la docencia, condiciones de acceso y bienestar según estudiantes y docentes de carreras de la salud” del docente investigador Cristhian Pérez Villalobos, la cual fue obtenida por medio de la plataforma SurveyMonkey durante el periodo 2020-2021 en distintas universidades de Chile, previo una aprobación del comité ético y científico de la Facultad de Medicina de la Universidad de Concepción.

En primer lugar, se revisó la base de datos y se filtró de acuerdo con las necesidades del nuevo estudio, considerando sólo los ítems a evaluar, codificando y re-codificando los ítems que así fuese necesario.

Una vez finalizado el proceso de revisión de la base se comenzó el proceso de análisis de datos, el cual está descrito en el siguiente punto.

3.5. Análisis de los datos

Para realizar el análisis de las variables se empleó un análisis estadístico descriptivo realizando un análisis de frecuencias absolutas y relativas de porcentaje para las variables categóricas y para realizar el análisis por ítem de las 2 encuestas aplicadas.

Para las variables numéricas como edad y los puntajes de las 2 escalas aplicadas se empleó media, mediana, desviación estándar, rango intercuartílico, mínimo y máximo. Adicionalmente, antes de calcular el puntaje de las escalas se calculó su coeficiente Omega de McDonald's y coeficiente Alfa de Cronbach para estimar su confiabilidad en términos de su consistencia interna.

Para responder ambas hipótesis del estudio y establecer la relación entre las variables, se utilizó la prueba Rho de Spearman y se empleó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, ya que la relación establecida era entre dos variables independientes (22). Se consideró una significación estadística de $p < 0,05$ y el análisis estadístico se realizó con el paquete estadístico JASP versión 0.18.1.

3.6. Consideraciones éticas

Debido a que el objeto de estudio eran todos docentes de carreras de las ciencias de la salud mayores de 18 años, es que se utilizó un consentimiento informado (ANEXO 4). Este consentimiento informado fue presentado al inicio de la encuesta, y si aceptaban participar en el estudio podían acceder las preguntas de los cuestionarios.

En el consentimiento informado se dejó expuesto de forma explícita y en conocimiento del participante el objetivo del estudio y razón por la cual es importante contar con la participación de ellos, dejó en conocimiento la libertad que tenían de participación o retiro voluntario del estudio en caso de que su deseo sea no participar; el diseño y procedimiento utilizado para la recolección y análisis de datos; riesgos y beneficios de su participación, evidenciar que los resultados serán de conocimiento público, la confidencialidad de sus datos y respuestas, ya que estas serían de carácter anónimo y las respuestas no serían individualizadas. Por último, dejaron a disposición de los participantes los datos de contacto del investigador principal y de los colaboradores en caso de que él o la participante no entendiera alguno de los puntos del consentimiento o de los procesos del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de la Muestra

Se obtuvo una muestra de 296 docentes de carreras de la salud, de los cuales se eliminó aquellos que presentaron al menos una omisión en la escala de Engagement o en la escala de Burnout, y que omitieron una de las variables sociodemográfica o académicas, obteniéndose una muestra válida de 234 docentes, que presentaban edades entre los 24 y 70 años ($M=41,32$; $Md=38,50$; $DE=10,28$; $RIC=14,00$), de los cuales el 70,94% ($n=166$) eran mujeres y el 29,06% ($n=68$) hombres. Del total de la muestra, el 63,68% ($n=149$) tenían grado de magíster, y el 8,97% ($n=21$) el grado de doctor, Tabla 4.1.

Tabla 4.1. Características sociodemográficas y académicas de los docentes de carreras de la salud.

Variable	Valores	N	%
Sexo	Hombre	68	29,06
	Mujer	166	70,94
Hijos	Sí	147	62,82
	No	86	36,75
	No responde	1	0,43
Estado Civil	Soltero	46	19,57
	Conviviente sin vínculo legal	34	14,53
	Conviviente con unión civil	6	2,56
	Casado	122	52,14
	Separado/divorciado	24	10,26
	Viudo	2	0,86
Título Profesional	Ingeniero en Biotecnología Molecular	1	0,43
	Matrón/a	28	11,97
	Licenciado/a en Biología	1	0,43
	Bioquímico	2	0,86
	Terapeuta Ocupacional	8	3,42
	Cirujano Dentista	7	2,99
	Médico Cirujano	37	15,81
	Kinesiólogo/a	30	12,82
	Licenciado/a en Psicología	1	0,43
	Nutricionista	14	5,98

	Enfermero/a	21	8,97
	Tecnólogo/a Médico/a	27	11,54
	Profesora de Matemáticas	1	0,43
	Médico Veterinario	1	0,43
	Fonoaudiólogo/a	27	11,54
	Antropólogo/a Social	2	0,86
	Biólogo	1	0,43
	Químico Farmacéutico	4	1,71
	Licenciatura en Enfermería	1	0,43
	Licenciado en Fonoaudiología	1	0,43
	Psicólogo/a	11	4,70
	Profesor de Estado en Historia, Geografía y Educación Cívica	1	0,43
	Ingeniero Acústico	1	0,43
	Enfermera Matrona	1	0,43
	Ingeniero Ejecución en Alimentos	1	0,43
	Asistente Social	1	0,43
	Profesor	1	0,43
	Ingeniero (no específica)	1	0,43
	Licenciatura en Nutrición	1	0,43
Universidad de Pre-grado	CRUCH	197	84,19
	No CRUCH	36	15,36
	No responde	1	0,43
Magister	No	44	18,80
	Sí, lo estoy cursando ahora	31	13,29
	Sí, pero no lo terminé	9	3,85
	Sí, y ya obtuve el grado	149	63,68
	No responde	1	0,43
Doctorado	No	191	81,62
	Sí, lo estoy cursando ahora	19	8,12
	Sí, pero no lo terminé	2	0,86
	Sí, y ya obtuve el grado	21	8,97
	No responde	1	0,43
Tipo de Contrato	Honorarios	39	16,67
	Plazo fijo	88	37,61
	Indefinido	83	35,47
	Otro	21	8,97
	No responde	3	1,28
Carrera donde realiza Docencia (alternativas no	Enfermería	44	18,80
	Fonoaudiología	48	20,51
	Kinesiología	49	20,94

excluyentes)	Medicina	65	27,78
	Obstetricia y puericultura	39	16,67
	Odontología	10	4,27
	Psicología	7	2,99
	Química y farmacia	4	1,71
	Nutrición y dietética	32	13,68
	Tecnología médica	25	10,68
	Tecnología Médica - Oftalmología y optometría	7	2,99
	Tecnología Médica - Laboratorio clínico, hematología y banco de sangre	10	4,27
	Tecnología Médica - Imagenología y física médica	8	3,42
	Terapia ocupacional	17	7,27
	Otra	16	6,84
	Nivel	Pre Clínico	29
Clínico		80	34,19
Ambos		123	52,56
No responde		2	0,86
Distribución de gastos del hogar	Soy el principal aporte económico	101	43,16
	Represento el 50% del aporte económico	99	42,31
	Soy un aporte económico minoritario	29	12,39
	No apporto económicamente al hogar	0	0
	Otro	4	1,71
	No responde	1	0,43

N= 234; n: Frecuencia absoluta; % ; Porcentaje

4.2 Descripción de recursos y condiciones para la enseñanza

Dentro de los recursos para la enseñanza que más usaron los docentes para la educación en línea fueron el internet para redes sociales en un 94,02% (n=220), seguido por el uso de teléfonos inteligentes o smartpone en un 93.59% (n=219) y el internet para comunicación por RRSS en un 89.74% (n=210). En cuanto a los recursos menos usados para la enseñanza se encontró la tablet en un 51.28% (n=120), cámara para videoconferencia 29.92% (n=70) y el micrófono para videoconferencia un 15.18% (n=37). Además, en los

recursos de espacio para la enseñanza, se destaca el uso y necesidad de un espacio tranquilo “cada vez que lo requiera” 52,14% (n=122) seguidos por “al menos una vez al día” 26,07% (n=61) Tabla 4.2.

Tabla 4.2. Recursos y condiciones de los docentes de carreras de la salud para realizar clases on line.

	Nunca		Al menos 1 vez al mes		Al menos 1 vez por semana		Algunos días a la semana		Al menos una vez al día		Cada vez que lo requiera		No responde	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Espacio tranquilo	5	2,14	3	1,29	14	5,98	26	11,11	61	26,07	122	52,14	3	1,28
2. Espacio tranquilo para VC	6	2,56	4	1,71	13	5,56	30	12,82	57	24,36	121	51,71	3	1,28
3. Internet banda ancha	7	2,99	-	-	2	0,86	3	1,29	30	12,82	188	80,34	4	1,71
4. Internet para RRSS	1	0,43	1	0,43	-	-	3	1,28	16	6,84	210	89,74	3	1,28
5. Computador	1	0,43	1	0,43	-	-	1	0,43	8	3,42	220	94,02	3	1,28
6. Tablet	120	51,28	4	1,71	2	0,86	3	1,28	5	2,14	95	40,60	5	2,14
7. Smartphone	3	1,28	-	-	1	0,43	2	0,86	6	2,56	219	93,59	3	1,28
8. Micrófono para VC	37	15,81	1	0,43	2	0,86	4	1,71	6	2,56	181	77,35	3	1,28
9. Cámara para VC	18	7,69	-	-	2	0,86	4	1,71	8	3,42	199	85,04	3	1,28
10. Cámara para grabar video	70	29,92	4	1,71	5	2,14	5	2,14	7	2,99	140	59,83	3	1,28

4.3 Descripción de los niveles de engagement laboral en los docentes de carreras de la salud

En cuanto al engagement laboral, la escala presentó una adecuada confiabilidad con un Omega de McDonald's de $\omega=0,895$ (IC 95%=0,875-0,915) y un Alfa de Cronbach de $\alpha=0,898$ (IC 95%=0,877-0,916), los puntajes de los docentes oscilaron entre 26 y 102 puntos, con una mediana de 92,00 (M=87,43; RIC=15,00; DE=13,10). Los puntajes mostraron una asimetría negativa marcada (Asimetría=-1,552) y una distribución platicúrtica (Curtosis=2,796, mientras que la prueba de Shapiro-Wilk rechazó la hipótesis de normalidad de los datos (SW=0,856; $p<0,001$), Figura 4.3.

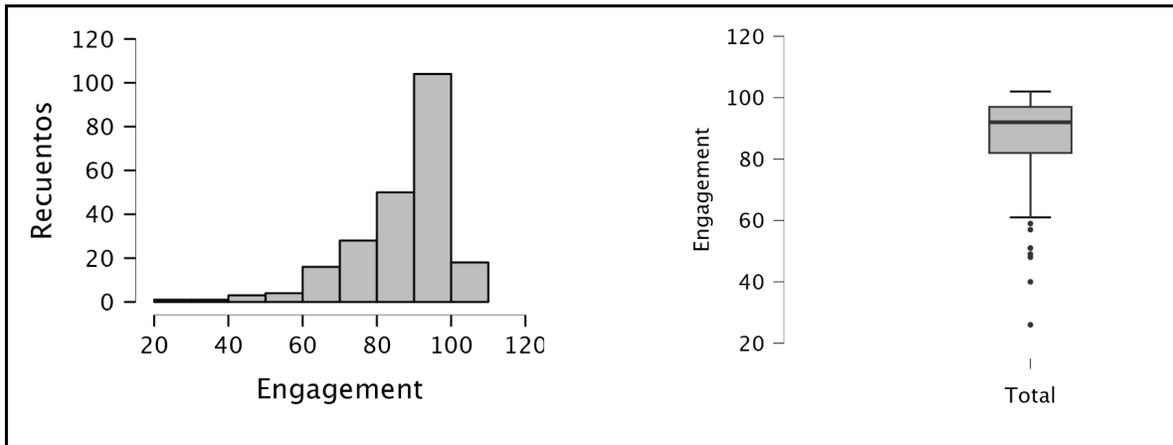


Figura 4.3. Distribución del engagement laboral en los docentes de carreras de ciencias de la salud.

4.3.1 Descripción de los niveles de engagement laboral por dimensión

En cuanto a los niveles de engagement laboral los puntajes demostraron una adecuada confiabilidad ($\omega > 0,60$), con un mayor puntaje en la dimensión dedicación (Md=5,80) y un menor puntaje en Absorción (Md=5,33). La prueba de Shapiro-Wilk rechaza la normalidad de sus distribuciones ($p < 0,001$) de los 3 factores, Tabla 4.3.1 y Figura 4.3.1.

Tabla 4.3.1. Estadísticos descriptivos del engagement laboral por dimensión en los docentes de carreras de la salud.

	Vigor N=232	Dedicación N=231	Absorción N=230
ω (IC95%)	0,82 (0,79-0,86)	0,89 (0,87-0,91)	0,67 (0,59-0,73)
α (IC95%)	0,80 (0,76-0,84)	0,87 (0,85-0,90)	0,68 (0,61-0,74)
M	5,04	5,39	5,03
Md	5,33	5,80	5,33
DE	0,88	0,85	0,87
RIC (IQR)	1,00	0,80	1,17
Error típico de la asimetría	0,16	0,16	0,16
Curtosis	1,79	3,68	2,26
Error típico de la curtosis	0,32	0,32	0,32
Mín	1,50	2,00	0,83
Máx	6,00	6,00	6,00
Shapiro-Wilk	0,87***	0,73***	0,88***

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

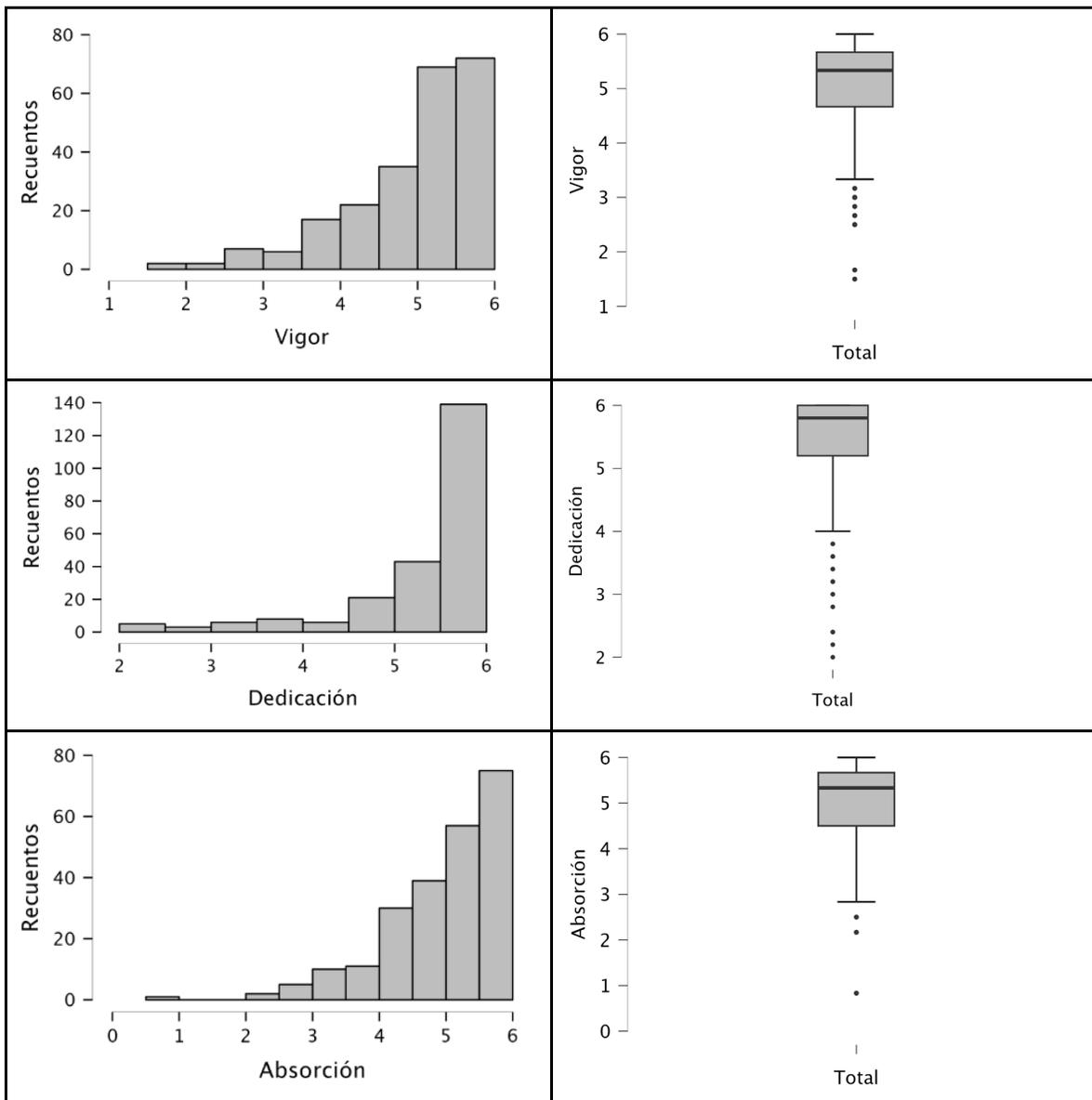


Figura 4.3.1. Distribución del engagement laboral por dimensión en los docentes de carreras de la salud.

4.4 Relación del engagement laboral con las características sociodemográficas y académicas

Al comparar los niveles de engagement laboral entre hombres y mujeres, no se encontró diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de vigor

($W=5719,5$; $p=0,76$), dedicación ($Welch=-1,429,0$; $p=0,16$) ni absorción ($W=4677,0$; $p=0,13$).

Tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas al comparar el engagement docente con el tipo de universidad de formación en pregrado, en las dimensiones de vigor ($W=3444,0$; $p=0,86$), dedicación ($W=3392,5$; $p=0,78$) ni absorción ($W=3234,5$; $p=0,66$), y no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las 3 dimensiones asociadas con estado civil, o si contaban con magíster y/o doctorado, Figura 4.4 y Tabla 4.4.1.

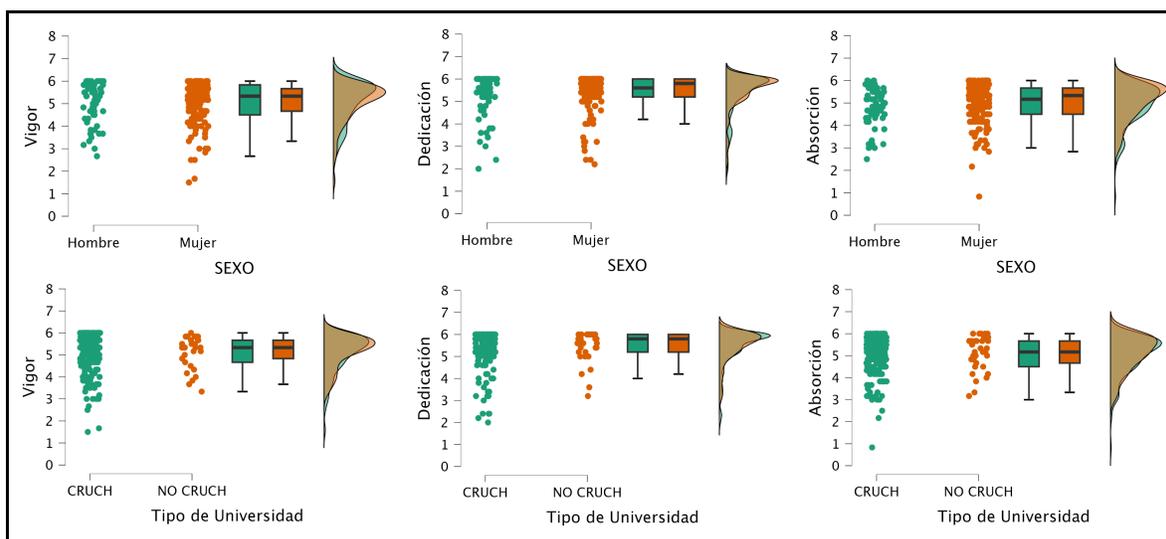


Figura 4.4. Comparación del engagement laboral por dimensión con sexo y tipo de universidad de formación de pregrado.

Tabla 4.4.1. Comparación de los niveles de engagement laboral por estado civil y postgrados en los docentes de carreras de la salud.

	Estado Civil		Magíster		Doctorado	
	H	p	H	p	H	p
Vigor	5,34	0,38	1,60	0,66	1,51	0,68
Dedicación	5,54	0,35	2,91	0,41	2,48	0,48
Absorción	1,96	0,86	4,41	0,22	2,89	0,41

Al relacionar el engagement laboral con la edad, los hijos, el estado civil, y el cumplimiento de un grado de magíster o doctorado, se observó que los docentes que presentaron mayores niveles de engagement en las 3 dimensiones eran aquellos de mayor edad ($p < 0,05$), mientras que no se encontró significancia en la relación de las tres dimensiones de engagement con ninguna otra variable sociodemográfica ni académica.

Tabla 4.4.2.

Tabla 4.4.2. Correlaciones de Spearman entre el engagement laboral de docentes de carreras de la salud, la edad, si tienen hijos, estado civil, grado de magíster y grado de doctor.

Variable		1	2	3	4	5	6	7	8
1. Vigor	Rho	—							
	p	—							
2. Dedicación	Rho	0,790	—						
	p	< ,001	—						
3. Absorción	Rho	0,581	0,544	—					
	p	< ,001	< ,001	—					

4. Edad	Rho	0,189	0,161	0,200	—				
	p	0,004*	0,014*	0,002*	—				
5. Hijos	Rho	-0,115	-0,054	-0,092	-0,591	—			
	p	0,082	0,411	0,164	< ,001	—			
6. Estado civil	Rho	0,069	0,049	0,017	0,394	-0,488	—		
	p	0,295	0,460	0,800	< ,001	< ,001	—		
7. Magíster	Rho	0,056	0,073	0,123	0,128	-0,059	0,023	—	
	p	0,400	0,270	0,064	0,051	0,372	0,726	—	
8. Doctorado	Rho	0,069	0,018	0,074	0,131	0,058	0,033	0,101	—
	p	0,298	0,791	0,263	0,045	0,381	0,617	0,126	—

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

4.5 Relación del engagement laboral con las condiciones ocupacionales

Para realizar este análisis se eliminaron quienes presentaban otro tipo de contrato y quienes no respondieron. Por lo cual, al comparar los niveles de engagement laboral con el tipo de contrato, no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones, Figura 4.5.

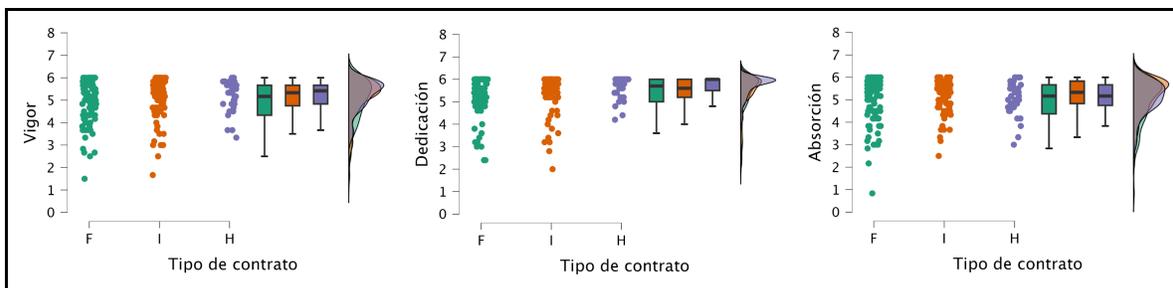


Figura 4.5. Comparación del engagement laboral por dimensiones con el tipo de contrato.

F=Plazo Fijo, I=Indefinido, H=Honorarios.

Al relacionar las dimensiones del engagement laboral con los recursos utilizados por los docentes para las clases online, estos se separaron en 2 factores; factores de recursos de espacio de trabajo y factores de recursos tecnológicos, y se obtuvieron resultados estadísticamente significativos ($p < 0,05$) en la relación entre la disponibilidad del espacio adecuado y tranquilo de trabajo con las 3 dimensiones del engagement, es decir, que a mayor disponibilidad del espacio de trabajo en el hogar, se presentaron mayores niveles de engagement, Tabla 4.5.

Tabla 4.5. Correlaciones de Spearman entre el engagement laboral de docente de carreras de la salud, con los factores de recursos disponibles para realizar las clases online.

Variable		1	2	3	4	5
1. Vigor	Rho	—				
	p	—				
2. Dedicación	Rho	0,790	—			
	p	< ,001	—			
3. Absorción	Rho	0,581	0,544	—		
	p	< ,001	< ,001	—		
4. Factor recurso espacio de trabajo	Rho	0,246	0,233	0,222	—	
	p	< ,001***	< ,001***	< ,001***	—	
5. Factor recursos tecnológicos	Rho	0,124	0,056	0,091	0,151	—
	p	0,062	0,400	0,173	0,023	—

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

4.6 Descripción de los niveles de burnout laboral en los docentes de carreras de la salud

En cuanto al burnout laboral, la escala presentó una adecuada confiabilidad con un Omega de McDonald's de $\omega=0,848$ (IC 95%=0,820-0,876) y un Alfa de Cronbach de $\alpha=0,840$ (IC 95%=0,809-0,867), y los puntajes de los docentes oscilaron entre 0 y 87 puntos, con una mediana de 35,00 ($M=36,21$; $RIC=22,00$; $DE=17,16$). Los puntajes mostraron una asimetría positiva leve ($Asimetría=0,428$) y una distribución mesocúrtica y simétrica ($Curtosis=-0,011$) y la prueba de Shapiro-Wilk rechazó la hipótesis de normalidad de los datos ($SW=0,985$; $p<0,05$), Figura 4.6.

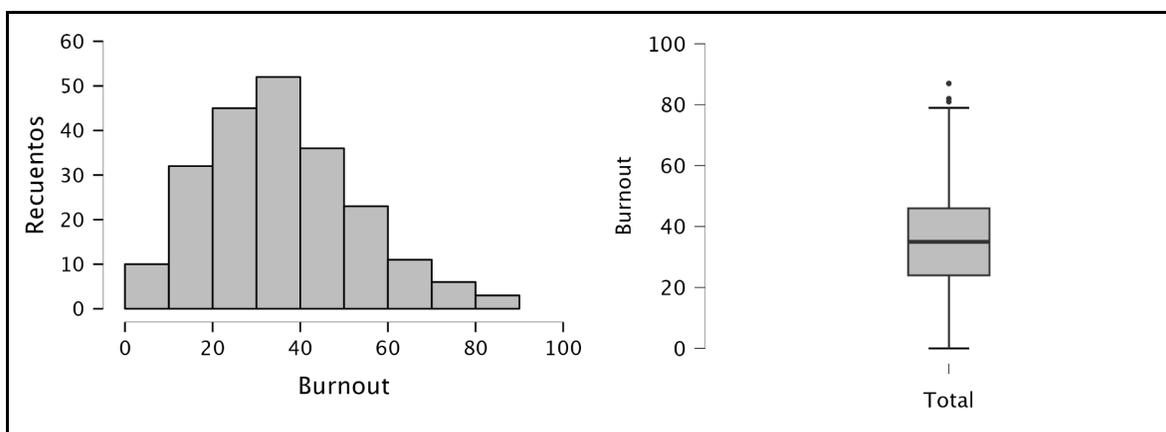


Figura 4.6. Distribución del burnout laboral en los docentes de carreras de la salud.

4.6.1 Descripción de los niveles de burnout laboral por dimensión

En cuanto a los niveles de burnout laboral los puntajes demostraron una adecuada confiabilidad ($\omega>0,50$), con un mayor puntaje en la dimensión agotamiento ($Md=2,72$) y un menor puntaje en despersonalización ($Md=0,40$). La prueba de Shapiro-Wilk rechaza la

normalidad de sus distribuciones ($p < 0,001$) en las 2 de las 3 dimensiones, Tabla 4.6.1 y Figura 4.6.1.

Tabla 4.6.1. Estadísticos descriptivos del burnout por dimensión en los docentes de carreras de la salud.

	Agotamiento N=224	Despersonalización N=231	Falta de Realización Personal N=231
ω (IC95%)	0,82 (0,79-0,86)	0,58 (0,49-0,66)	0,78 (0,74-0,83)
α (IC95%)	0,17 (0,78-0,85)	0,59 (0,49-0,67)	0,78 (0,73-0,82)
M	2,70	0,77	1,02
Md	2,72	0,40	0,88
DE	1,25	0,94	0,81
RIC (IQR)	1,78	1,20	1,13
Error típico de la asimetría	0,16	0,16	0,16
Curtosis	-0,54	3,08	0,71
Error típico de la curtosis	0,32	0,32	0,32
Mín	0,00	0,00	0,00
Máx	5,78	4,80	3,88
Shapiro-Wilk	0,99*	0,80*	0,93*

* $p > 0,05$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$; **** $p < 0,001$

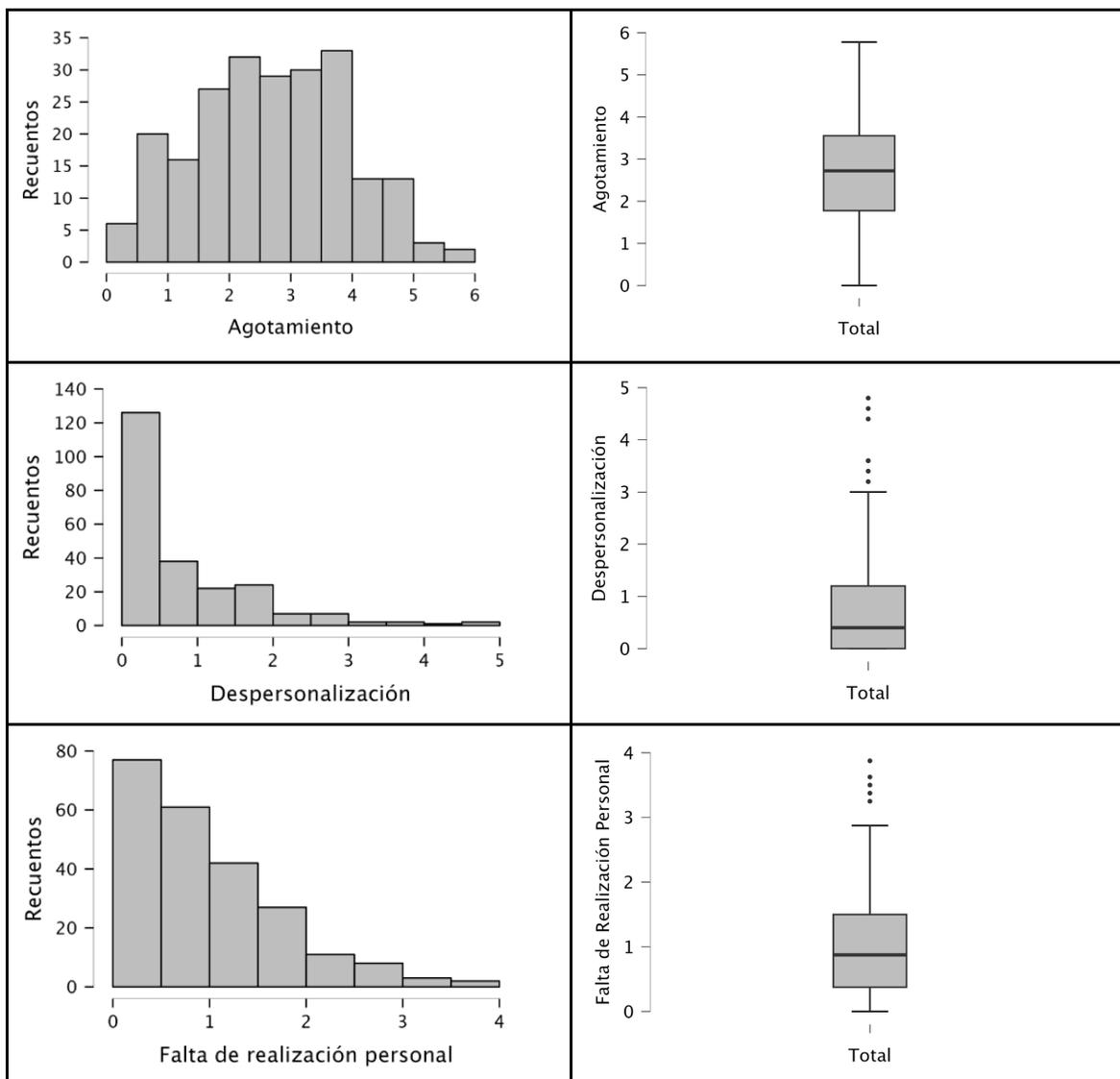


Figura 4.6.1. Distribución del burnout laboral por dimensión en los docentes de carreras de la salud.

4.7 Relación del burnout laboral con las características sociodemográficas y académicas

Al comparar los niveles de burnout laboral con las características sociodemográficas y académicas, en primer lugar se realizó una comparación entre hombres y mujeres, y no se encontró diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones agotamiento

($W=4323,5$; $p=0,04$) y falta de realización personal ($W=5699,0$; $p=0,73$). Sin embargo, sí se observó una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión despersonalización (Welch= $2,76,0$; $p=0,01$), es decir, que los hombres presentan niveles más altos de despersonalización que las mujeres; y al comparar los niveles de burnout docente por dimensión con el tipo de universidad de formación en pregrado, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones agotamiento ($W=3118,0$; $p=0,79$) despersonalización ($W=3041,0$; $p=0,21$) y falta de realización personal ($W=3031,0$; $p=0,21$). Figura 4.7.

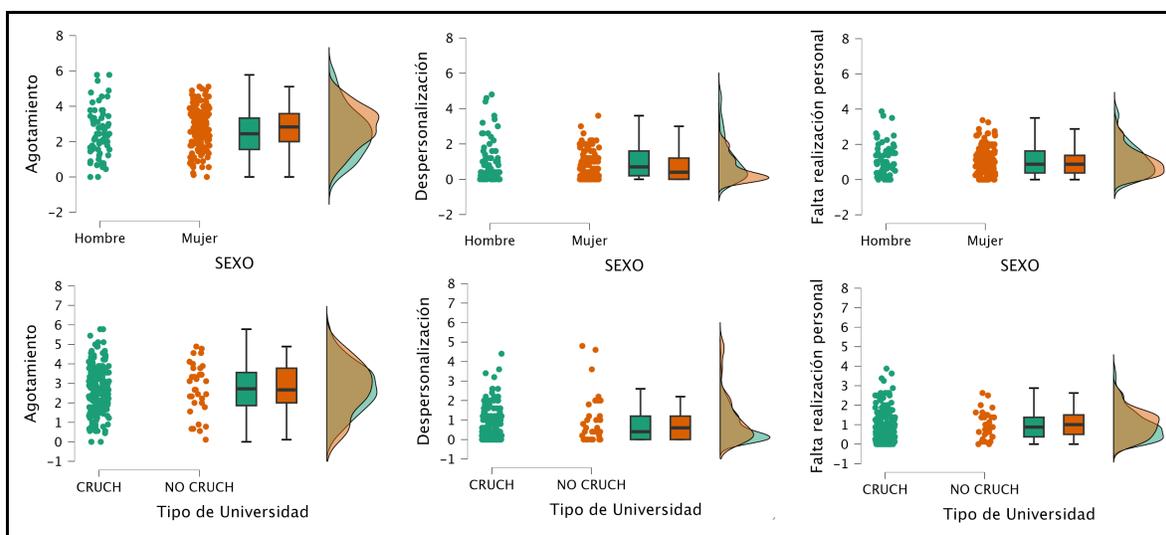


Figura 4.7. Comparación del burnout laboral por dimensión con sexo y tipo de universidad de estudio de pregrado.

Para la comparación con la obtención del grado de magíster se eliminaron los casos que suspendieron la continuidad de magíster y quienes no respondieron. Se encontró una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de agotamiento entre quienes no tienen el grado y no están realizando magíster con quienes sí están cursando uno ($p<0,001$)

y con quienes ya obtuvieron el grado ($p < 0,05$), mientras que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las otras 2 dimensiones asociadas con estado civil, o si contaban o no con grado de magíster o doctorado, Figura 4.7.1 y Tabla 4.7.

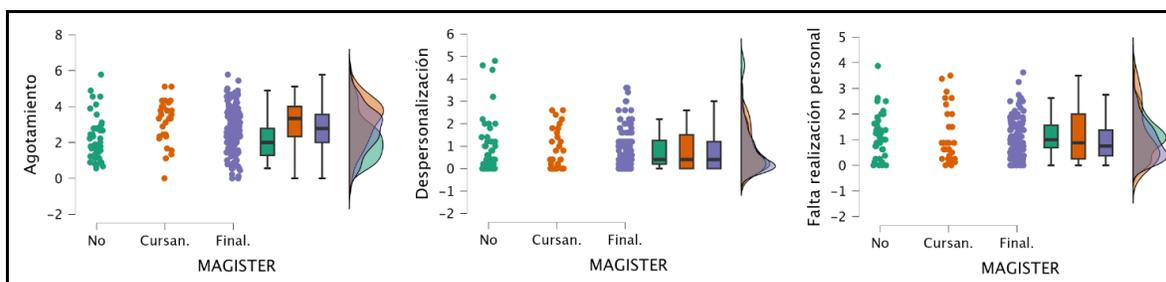


Figura 4.7.1. Comparación del burnout laboral con realización de magíster.

Tabla 4.7. Análisis de varianza estadística del burnout laboral por dimensión con otras variables sociodemográficas y académicas en los docentes de carreras de la salud.

	Estado Civil		Magíster		Doctorado	
	H	p	H	p	H	p
Agotamiento	5,41	0,37	11,92	<0,05	4,62	0,20
Despersonalización	3,79	0,58	2,17	0,34	4,07	0,25
Falta de realización personal	8,19	0,15	3,05	0,22	1,73	0,63

En cuanto a la relación del burnout laboral con la edad, si tiene hijos y el estado civil, se encontró que los docentes de mayor edad presentaron mayores niveles de burnout en las dimensiones agotamiento ($\rho = -0,254$; $p < 0,001$) y falta de realización personal ($\rho = -0,149$; $p < 0,05$). En la relación de burnout con hijos, se encontró que quienes tienen hijos

tienen mayor nivel de agotamiento ($\rho=0,133$; $p<0,05$), mientras que en la relación con el estado civil, grado de magíster y grado de doctor no se encontró significancia en ninguna de las dimensiones, Tabla 4.7.1.

Tabla 4.7.1. Correlaciones de Spearman entre el burnout laboral de docentes de carreras de la salud, la edad, si tienen hijos, estado civil, grado de magíster y grado de doctor.

Variable		1	2	3	4	5	6	7	8
1. Agotamiento	Rho	—							
	p	—							
2. Despersonalización	Rho	0,359	—						
	p	< ,001	—						
3. Falta de realización personal	Rho	0,333	0,319	—					
	p	< ,001	< ,001	—					
4. Edad	Rho	-0,254	-0,050	-0,149	—				
	p	< ,001 ***	0,449	0,024*	—				
5. Hijos	Rho	0,133	0,036	0,068	-0,591	—			
	p	0,047*	0,585	0,302	< ,001	—			
6. Estado civil	Rho	-0,102	0,036	-0,032	0,394	-0,488	—		
	p	0,127	0,589	0,632	< ,001	< ,001	—		
7. Magíster	Rho	0,085	-0,090	-0,113	0,128	-0,059	0,023	—	
	p	0,208	0,173	0,086	0,051	0,372	0,726	—	
8. Doctorado	Rho	-0,004	0,101	0,003	0,131	0,058	0,033	0,101	—
	p	0,948	0,125	0,961	0,045	0,381	0,617	0,126	—

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

4.8 Relación del burnout laboral con las condiciones ocupacionales

Al comparar los niveles de burnout laboral con el tipo de contrato, se eliminó de la muestra a aquellos que tenían otro tipo de contrato y los que no respondieron, y no se encontró diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones, Figura 4.8.

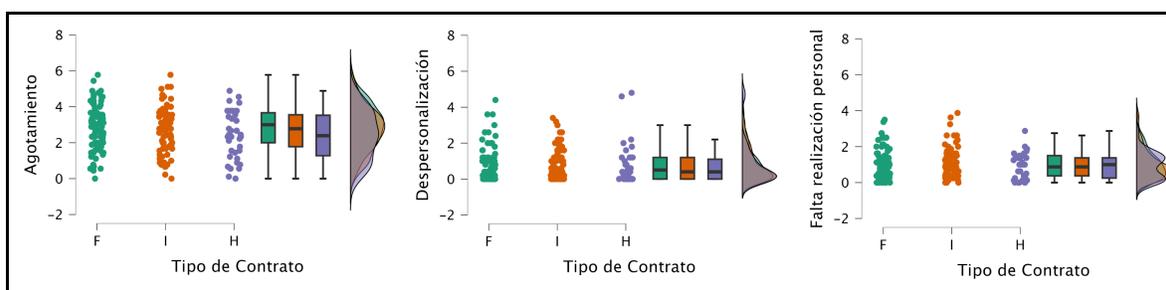


Figura 4.8. Comparación del burnout laboral por dimensión con tipo de contrato. F=Plazo Fijo, I=Indefinido, H=Honorarios.

Al relacionar las dimensiones del burnout laboral con los recursos utilizados por los docentes para las clases online, se obtuvo resultados estadísticamente significativos ($p < 0,05$) en la relación entre la disponibilidad del espacio adecuado y tranquilo de trabajo en las dimensiones agotamiento ($\rho = -0,266$; $p < 0,001$) y falta de realización personal ($\rho = -0,219$; $p < 0,001$) del burnout, es decir, que, a menor disponibilidad del espacio de trabajo, se presentaron mayores niveles de burnout, Tabla 4.8.

Tabla 4.8. Correlaciones de Spearman entre el burnout laboral de docentes de carreras de la salud, con los factores de recursos disponibles para realizar las clases online.

Variable		1	2	3	4	5
1. Agotamiento	Rho	—				
	p	—				
2. Despersonalización	Rho	0,359	—			
	p	< ,001	—			
3. Falta de realización personal	Rho	0,333	0,319	—		
	p	< ,001	< ,001	—		
4. Factor recurso espacio de trabajo	Rho	-0,266	-0,121	-0,219	—	
	p	< ,001 ***	0,068	< ,001 ***	—	
5. Factor recurso espacio de trabajo	Rho	-0,107	-0,007	-0,078	0,151	—
	p	0,115	0,918	0,241	0,023	—

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

4.9 Relación entre el engagement laboral y burnout laboral en todas sus dimensiones

Al relacionar las dimensiones del engagement laboral con las dimensiones del burnout laboral, se obtuvo resultados estadísticamente significativos ($p < 0,05$) en casi todas las relaciones, es decir, que a mayores niveles de engagement docente, menores fueron los niveles de burnout docente, excepto en la dimensión absorción con agotamiento ($\rho = -0,102$; $p = 0,13$) y absorción con despersonalización ($\rho = -0,101$; $p = 0,13$), donde sí se observó una relación inversa pero que no fue estadísticamente significativa. Tabla 4.9.

Tabla 4.9. Correlaciones de Spearman entre el engagement laboral y el burnout laboral de docentes de carreras de la salud.

Variable		1	2	3	4	5	6
1. Vigor	Rho	—					
	p	—					
2. Dedicación	Rho	0,790	—				
	p	< ,001	—				
3. Absorción	Rho	0,581	0,544	—			
	p	< ,001	< ,001	—			
4. Agotamiento	Rho	-0,467	-0,412	-0,102	—		
	p	< ,001***	< ,001***	0,130	—		
5. Despersonalización	Rho	-0,260	-0,247	-0,101	0,359	—	
	p	< ,001***	< ,001***	0,130	< ,001	—	
6. Falta de realización personal	Rho	-0,618	-0,604	-0,444	0,333	0,319	—
	p	< ,001***	< ,001***	< ,001***	< ,001	< ,001	—

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En el estudio se evaluaron resultados de los niveles de Engagement Laboral y Burnout Laboral en docentes de carreras de las ciencias de la salud durante el periodo de crisis sanitaria por COVID-19, y se obtuvo que los niveles de Engagement Laboral en todas las dimensiones fue alto, con una leve diferencia de la dedicación por sobre la absorción, lo cual se condice con el estudio realizado en España con 255 docentes (9), mientras que en el Síndrome de Burnout destaca un puntaje elevado en la dimensión agotamiento por sobre las dimensiones de despersonalización y falta de realización personal, contradiciendo lo que indica la evidencia del mismo estudio en España, donde los niveles de burnout eran intermedio y similares en las 3 dimensiones, con la diferencia que en aquel estudio no se estudió los niveles de Burnout Laboral bajo contexto de alguna crisis.

En el análisis del Engagement Laboral se observó que los docentes de mayor edad presentaron mayores niveles de Engagement Laboral en todas las dimensiones, lo que concuerda con los resultados del estudio realizado en Chile el año 2022 con docentes universitarios pero no exclusivamente de carreras de las ciencias de la salud (13), pero haciendo contraste con el estudio de Guglielmi (14), a su vez, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas con ninguna otra variable sociodemográfica ni académica.

En los resultados de los niveles de Burnout Laboral se encontró que los niveles fueron estadísticamente significativos solo en la dimensión despersonalización al comparar

los niveles entre hombres y mujeres, siendo más elevados en los primeros, confirmando lo expuesto por Ruiz de Chávez en año 2014 (10).

Al analizar los niveles de Burnout Laboral en las otras variables sociodemográficas y académicas, se encontró que en la dimensión de agotamiento los niveles son más elevados entre quienes están cursando un magíster en comparación a quienes ya finalizaron o no han realizado uno; y lo mismo ocurre con quienes tienen hijos en comparación a quienes no tienen en esta misma dimensión, junto con la falta de realización personal. Esto confirma lo antes expuesto en el estudio realizado en Chile el año 2020 (19). En el resto de las variables sociodemográficas y académicas no se observó significancia en sus resultados, confirmando que una de las variables que más posibilitan la aparición de Burnout Laboral bajo contexto de crisis es la presencia de hijos en el hogar y la conciliación familiar, haciendo una relación negativa o inversa entre los resultados de Engagement Laboral con Burnout Laboral (13).

En la relación del Engagement con las condiciones ocupacionales estudiadas, se encontró que no hubo diferencias estadísticamente significativas en las 3 dimensiones con el tipo de contrato; contrastando el estudio de respaldo que menciona que un contrato indefinido si tiene relación con mayores niveles de engagement (17). Sin embargo, si se confirma que, a mayor disponibilidad de espacio físico de trabajo en el hogar, son mayores los niveles de engagement pero no se encontraron estudios que respalden esta hipótesis, considerando el contexto de crisis.

Lo mismo ocurre al relacionar el Burnout laboral con las condiciones ocupacionales, no se logra establecer una relación significativa con el tipo de contrato, aunque en las tres

dimensiones el contrato indefinido arrojó niveles discretamente menores de Burnout en comparación al contrato a plazo fijo, confirmando nuevamente un estudio realizado en Santiago de Chile (18), pero en cuanto a la relación con la disponibilidad del espacio físico de trabajo si se establece que a menor disponibilidad de espacio para trabajar, mayores son los niveles de burnout, aunque no existe sustento teórico que avalen estos resultados en el contexto estudiado.

Finalmente, al relacionar los niveles de Engagement y Burnout laboral la relación siempre fue inversa, o sea que a mayores niveles de Engagement, menores niveles de Burnout excepto en la relación entre las dimensiones absorción con agotamiento y absorción con despersonalización, donde igualmente fue inversa pero no estadísticamente significativa al igual que el estudio realizado en Chile el año 2022 bajo el mismo contexto de crisis (13).

A modo de conclusión de este estudio podemos mencionar que a pesar de que son un sin número de variables y condiciones ocupacionales que puedan influir en el bienestar laboral, no es suficiente con analizarlas siguiendo un estándar para cada rubro o grupo específico de estudio, sino que también es importante considerar el contexto en el cual se pretende hacer recolección de datos; como en este caso fue en un periodo de crisis por pandemia de COVID-19 que nos obligó a mover las aulas al hogar, y que en muchos casos, más que las herramientas tecnológicas necesarias para ejecutar la labor, el problema fue que los docentes de carreras de la salud no contaran con espacios mínimos necesarios para llevar a cabo la labor docente, influyendo así, de manera positiva en su engagement cuando

disponían del espacio físico adecuado y viceversa, de manera negativa aumentando los niveles de burnout cuando no contaban con ello. Esto explica también, el porqué se cumple al igual que en los antecedentes empíricos, la relación inversa entre ambos constructos.

Una de las limitaciones de este estudio fue que se tuvo que eliminar poco más del 20% del total del universo encuestado solo por haber realizado omisiones en sus respuestas, lo cual puede deberse a lo extenso que fue el cuestionario original de todas las variables que se analizaron en el estudio base de este trabajo.

En el futuro se espera que este estudio sirva de base para nuevas investigaciones asociadas al campo del Bienestar Laboral en docentes de carreras de ciencias de la salud, evaluar los cambios que se realizaron luego de haber vivido una crisis y medir nuevamente los niveles de Engagement Laboral y Burnout Laboral en la misma población. La investigación en educación médica enfocada en este tema es relevante para intervenir en los procesos de mejora de enseñanza hacia el estudiantado, manteniendo los factores asociados a las condiciones ocupacionales del docente controlados y en constante revisión, generando un mayor bienestar y por ende rendimiento académico docente, aún estando bajo contexto de una crisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Health & safety at work - global report [Internet]. LRQA. [citado el 30 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.lrqa.com/en-in/resources/health-safety-at-work-map/global-report/>
2. Castañeda Y, Betancourt J, Salazar N, Mora A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Psiconex [Internet]. 2017; 9(14): 1–13. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psiconex/article/view/328547/20785360>
3. Instituto Sindical de Trabajo A y. S. Condiciones de trabajo y salud [Internet]. istas.net. [citado el 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud#:~:text=Se%20entiende%20como%20condiciones%20de,organizaci%C3%B3n%20y%20ordenaci%C3%B3n%20del%20trabajo.>
4. Bakker A, Demerouti E. Towards a model of work engagement. Career Dev. int. 2008; 13(3): 209-223.
5. Schaufeli W, Bakker A. UWES - Utrecht work engagement scale [Internet]. 2003. Disponible en: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
6. Maslach C, Jackson S, Leiter M. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Consulting Psychologists Press. 1981

7. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational beh* [Internet]. 1981; 2(2): 99–113. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/job.403002020>
8. Hakanen J, Bakker A, Schaufeli, W. Burnout and work engagement among teachers. *J. Sch. psicol.* 2006; 43(6): 495-513.
9. Durán M, Extremera N, Montalbán F, Rey L. Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Rev. psicol. trab. organi.* 2005; 21(1–2): 145–58.
10. Ruiz de Chávez D, Pando M, Aranda C, Almeida C. Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Cienc. trab.* 2014; 16(50): 116–20.
11. Aguilera Fierro A. Relación entre el perfil sociodemográfico y académico de los docentes del área de la salud y su nivel de engagement [tesis magister]. Concepción: Universidad de Concepción; 2017.
12. Oramas A, Marrero I, Cepero E, del Castillo N, Vergara A. La escala de “Work Engagement” de Utrech. Evaluación del “Work Engagement” en trabajadores cubanos. *Rev. Cub. Sal. Trab.* 2014; 15(2): 47-56.
13. Acuña Á, Mendoza R, Luengo C, Hermosilla A, Pons O. Conciliación trabajo-familia en tiempo del covid-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. *Multidiscip. Bus. Rev.* 2022; 15(2): 1–13.

14. Guglielmi D, Bruni I, Simbula S, Fraccaroli F, Depolo M. Lo que impulsa el compromiso de los docentes: un estudio de diferentes cohortes de edad. *Rev Europ Psico Educ.* 2016; 31(3): 323–340.
15. Chuga J, Irazabal E, Noemi C, Chuga M. Síndrome de Burnout en los Docentes Universitarios de Enfermería. *Cien Lati Inter.* 2023; 7(5): 671–89.
16. Orozco O. Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali. *Rev Cient. Guillermo de Ockham.* 2010; 8(2): 55-68.
17. Franco V, Quiroz E, Castaño E. Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Rev. virtual Univ. Catol. Norte.* 2020; (60): 159–77.
18. Flores ME. Asociación entre inseguridad laboral y burnout: estudio en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana. [Santiago]: Universidad de Chile; 2018.
19. Educar Chile, Circular RRHH. Compromiso y agotamiento en las y los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad Covid-19 [Internet]. Fundación Chile. 2020. [citado el 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/final-estudio-engagement-docentes.pdf>
20. Lopez N, Magallanes Y, Lopez P. Herramientas digitales y su relación con el síndrome de burnout en docentes de educación superior. *Revi. Cieg..* 2022; 54: 23–34.

21. Organización de las Naciones Unidas. Condiciones de trabajo [Internet]. Organización Internacional del Trabajo. [citado el 11 de Noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
22. Romero M. Contraste de Hipótesis Comparación de dos medias independientes mediante pruebas no paramétricas: Prueba U de Mann-Whitney. Enfermería del Trabajo [Internet]. 2013; 3: 77–84. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4327647.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-17)

Este cuestionario cuenta con 17 ítems que evalúan de manera individual las distintas dimensiones del engagement laboral: vigor, dedicación y absorción. Se evalúa con opciones de respuesta presentadas ordinalmente de 0 a 6, siendo 0=Ninguna vez, 1=Pocas veces al año, 2=Una vez al mes o menos, 3=Pocas veces al mes, 4=Una vez por semana, 5=Pocas veces por semana y 6=Todos los días.

Lea cada afirmación y de acuerdo con su percepción el nivel con el cual se siente identificada o identificado.

		Ninguna vez	Pocas veces en el semestre	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2.	Mi trabajo tiene sentido y propósito para mí.	0	1	2	3	4	5	6
3.	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
4.	Me siento con energía en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5.	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6.	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6
7.	Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de empezar a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
9.	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10.	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	0	1	2	3	4	5	6

11.	Estoy involucrado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12.	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
13.	Mi trabajo es un reto para mí.	0	1	2	3	4	5	6
14.	Me “dejo llevar” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15.	Soy muy persistente en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16.	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17.	Continúo trabajando incluso ante dificultades.	0	1	2	3	4	5	6

ANEXO 2

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS)

Este cuestionario cuenta con 22 ítems que evalúan de manera individual las distintas dimensiones del burnout laboral: agotamiento, despersonalización y falta de realización personal. Se evalúa con opciones de respuesta presentadas ordinalmente de 0 a 6, siendo 0=Ninguna vez, 1=Pocas veces al año, 2=Una vez al mes o menos, 3=Pocas veces al mes, 4=Una vez por semana, 5=Pocas veces por semana y 6=Todos los días.

Lea cada afirmación y de acuerdo con su percepción el nivel con el cual se siente identificada o identificado.

		Ninguna vez	Pocas veces en el semestre	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
3.	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4.	Fácilmente comprendo como se sienten las personas.	0	1	2	3	4	5	6
5.	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6.	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
7.	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	0	1	2	3	4	5	6
8.	Me siento “quemado” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9.	Creo que estoy influyendo	0	1	2	3	4	5	6

	positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.							
10.	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5	6
11.	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12.	Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5	6
13.	Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14.	Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15.	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6
16.	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17.	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas con las que trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
18.	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	0	1	2	3	4	5	6
19.	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
21.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22.	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO, ACADÉMICO Y DE CONDICIONES OCUPACIONALES

Identificación general

Por favor, primero entrégnanos la siguiente información para poder identificar diferencias por carrera, nivel cursado y otras características sociodemográficas y académicas.

1. Sexo

- Hombre
- Mujer
- Otro. Indique cuál: _____

2. Edad: _____

3. ¿Cuál es su estado civil?

- Soltero
- Conviviente sin vínculo legal
- Conviviente con unión civil
- Casado
- Separado/divorciado
- Viudo

4. ¿Tiene hijos?

- No
- Sí. Indique cuántos

5. En su hogar, ¿cómo se distribuyen los gastos?

- Soy el principal aporte económico del hogar
- Represento aproximadamente el 50% del aporte económico del hogar
- Soy un aporte económico minoritario del hogar
- No apporto económicamente a mi hogar
- Otra. Indique cuál: _____

6. ¿Cuál es su título profesional?

- Título profesional: _____
- Universidad de Obtención: _____

7. ¿Ha cursado algún programa de magíster?

- No
- Sí, lo estoy cursando ahora
- Sí, pero no lo terminé
- Sí, y ya obtuve el grado

8. ¿Ha cursado algún programa de doctorado?

- No
- Sí, lo estoy cursando ahora
- Sí, pero no lo terminé
- Sí, y ya obtuve el grado

9. ¿Qué tipo de contrato tiene? (Puede marcar más de uno, si tiene varios contratos a la vez)

- Honorarios (boletas)
- Contrato a plazo fijo
- Contrato indefinido
- Otra (especifique)

10. ¿En qué carreras dicta docencia? (Puede marcar más de una)

- Enfermería
- Fonoaudiología
- Kinesiología
- Medicina
- Medicina veterinaria
- Obstetricia y puericultura
- Odontología
- Psicología
- Química y farmacia
- Nutrición y dietética
- Tecnología médica
- Tecnología Médica - Oftalmología y optometría
- Tecnología Médica - Laboratorio clínico, hematología y banco de sangre
- Tecnología Médica - Imagenología y física médica
- Terapia ocupacional
- Otra (especifique): _____

11. ¿En qué niveles dicta docencia? (Puede marcar más de uno)

- Primer año
- Segundo año
- Tercer año
- Cuarto año
- Quinto año

- Sexto año
- Séptimo año

Condiciones ocupacionales

12. ¿Con qué frecuencia cuenta con los siguientes recursos durante este semestre? Considere también los recursos que aportan los teléfonos móviles.

	Nunca	Al menos una vez al mes	Al menos una vez por semana	Algunos días a la semana	Al menos una vez al día	Cada vez que lo requiera
Espacios tranquilos para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Espacios tranquilos para participar en videoconferencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a internet banda ancha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a internet para redes sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tablet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teléfono inteligente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Micrófono para videoconferencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cámara para videoconferencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cámara para grabar videos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANEXO 4

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

INFORMACIÓN:

Título: “Docencia en línea durante la emergencia sanitaria COVID-19: Satisfacción con la docencia, condiciones de acceso y bienestar según estudiantes y docentes de carreras de la salud”

Investigador responsable: Cristhian Exequel Pérez Villalobos, Profesor Asociado del Departamento de Educación Médica de la Universidad de Concepción.

Coinvestigadores e institución con las que están vinculados:

- Universidad de Concepción, Departamento de Educación Médica: Nancy Bastías, Mary Jane Schilling, Marjorie Baquedano, Débora Alvarado, Olga Matus y Paula Parra
- Universidad de Tarapacá, Facultad de Salud: Juan Ventura Ventura
- Universidad de Antofagasta, Facultad de Ciencias de la Salud : Catherine Jara Reyes
- Universidad de Chile, Centro de Enseñanza y Aprendizaje · CEA: Marcos Rojas Pino
- Universidad de Los Lagos, Coordinación de Gestión Educativa en Salud · CGES: Camila Spormann Romeri
- Universidad de Aysén, Departamento de Ciencias de la Salud: Ximena Paredes Villarroel

Centro Patrocinante: Departamento de Educación Médica, Facultad de Medicina. Universidad de Concepción.

Centros de Investigación: Universidad de Concepción, Universidad de Tarapacá, Universidad de Antofagasta, Universidad de Chile, Universidad de Los Lagos y Universidad de Aysén.

Estimado(a):

Mediante el presente documento se invita a participar a usted en la investigación titulada “Docencia en línea durante la emergencia sanitaria COVID-19: Satisfacción con la docencia, condiciones de acceso y bienestar según estudiantes y docentes de carreras de la salud” que se realizará en las universidades participantes en el periodo 2020-2021. Esta información le permitirá evaluar, juzgar y decidir si desea participar en este estudio. Lea esta hoja informativa con atención. Puede que existan algunas palabras que no entienda. Por favor, siéntase en confianza de solicitar que le sean explicados de mejor manera los conceptos. Si tiene preguntas más tarde, puede preguntarle al Investigador Responsable cuando desee.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

Analizar el efecto de la satisfacción con la docencia en línea en contexto de emergencia sanitaria de COVID-19 y las condiciones de acceso al proceso formativo sobre el bienestar experimentado por docentes y estudiantes de carreras de la salud de Chile.

RAZÓN POR LA QUE SE INVITA A LA PERSONA A PARTICIPAR

Se le ha solicitado participar porque usted es un docente de un programa de pregrado del área de la salud impartido por una universidad chilena acreditada por la Comisión Nacional de Acreditación y ha dictado docencia durante el primer semestre de 2020. Este estudio excluye a aquellos docentes que hayan dictado docencia durante menos de un mes durante este periodo.

PARTICIPACIÓN Y RETIRO VOLUNTARIO

Su participación en esta investigación es totalmente LIBRE Y VOLUNTARIA. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Tanto si elige participar o no, su atención no será afectada en ninguna forma. Puede dejar de participar en la investigación en cualquier momento que lo desee sin que esto implique sanción o reproche hacia usted por esta decisión.

DISEÑO DEL ESTUDIO

Estudio mixto que triangula los resultados de métodos cuantitativos y cualitativos. Los métodos cuantitativos se implementan en una fase no experimental, transversal mediante encuestas y los métodos cualitativos se implementan en una fase que sigue el método de la Teoría Fundamentada.

PROCEDIMIENTO

En este momento, le solicitamos participar respondiendo una batería con los siguientes cuestionarios: 1) Cuestionario de Satisfacción Académica para Docentes, 2) Cuestionario de Condiciones de Acceso al proceso formativo, 3) Cuestionario de Bienestar, 4) Escala de Engagement Laboral (UWES-17), 5) Inventario de Burnout de Maslach versión HSS, un cuestionario sociodemográfico y tres preguntas abiertas sobre recomendaciones que usted haría a los docentes, a los alumnos y a la institución. Responder estos cuestionarios le tomará en promedio 30 minutos y debe hacerlo a través de la plataforma de encuestaje en línea SurveyMonkey.

BENEFICIOS Y RIESGOS DERIVADOS DE SU PARTICIPACIÓN

Este estudio busca identificar buenas prácticas que favorezcan una docencia en línea exitosa en contextos de emergencia y que permitan a las universidades mejorar la docencia en la actual crisis sanitaria y prepararse para cualquier crisis futura (p.e. otra crisis sanitaria, alguna catástrofe natural, etc.) que implique migrar de la docencia tradicional a la docencia en línea.

Dado que el estudio aborda aspectos directamente asociados a la salud mental de las personas, existe el riesgo potencial de que participar en este estudio le lleven a tomar o aumentar su conciencia sobre dificultades personales que esté atravesando en este periodo, dificultades académicas y diferentes experiencias de disconformidad.

Por este motivo, la encuesta terminará con una infografía que le permitirá sondear síntomas que indiquen problemas de salud mental relevantes, presentará consejos para promover el autocuidado y mostrará los medios para contactarse con las unidades de apoyo de su universidad.

CONFIDENCIALIDAD

La información que recojamos se mantendrá CONFIDENCIAL y no se registrará la identidad de aquellas personas que participen en la investigación, por tanto se usará un código que identifique la información proporcionada por los sujetos de investigación. Podrán acceder a los datos relacionados al estudio SÓLO el equipo de investigación, el Comité Ético Científico de la Facultad de Medicina y el Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción. El investigador responsable, Dr. Cristhian Pérez Villalobos, estará a cargo de la custodia de toda la información del estudio y la mantendrá en reserva en un computador con clave sólo conocida por él.

PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

Al finalizar esta investigación, el conocimiento que obtengamos se difundirá hacia la comunidad científica y académica, tanto en seminarios, congresos y revistas científicas del área, para que otras personas interesadas puedan aprender de los hallazgos obtenidos. La base de datos generada por este proyecto no será transferida ni cedida para ningún otro fin que el estipulado en este consentimiento.

CONTACTO

Si tiene alguna duda comuníquese con el Investigador responsable Dr. Cristhian Pérez Villalobos, al correo electrónico cperezv@udec.cl o con la Presidenta del Comité Ético Científico de la Facultad de la Universidad de Concepción, Dra. Isabel Cottin Carrazana, al correo electrónico cecmedicina@udec.cl. También podrá comunicarse con el Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción.

También, si lo desea, puede contactarse con el investigador responsable del estudio en su universidad, a partir del correo que se indica a continuación:

- Universidad de Tarapacá: Juan Ventura Ventura (jventura@academicos.uta.cl)
- Universidad de Antofagasta: Catherine Jara Reyes (catherine.jara@uantof.cl)
- Universidad de Chile: Marcos Rojas Pino (marcos.rojas@uchile.cl)
- Universidad de Concepción: Cristhian Pérez Villalobos (cperezv@udec.cl)
- Universidad de Los Lagos: Camila Spormann Romeri (camila.spormann@ulagos.cl)
- Universidad de Aysén: Ximena Paredes Villarroel (ximena.paredes@uaysen.cl)

1. DECLARACIÓN

Confirmando que he leído y entendido la información presentada en esta página, y declaro que acepto que la información proporcionada será recopilada, utilizada y divulgada conforme a lo descrito en la ficha informativa, que he decidido libre y voluntariamente participar en el estudio de investigación y entiendo que puedo retirarme en cualquier momento sin sanción alguna, y que sé que haciendo esto no renuncio a ninguno de mis derechos legales.

- Sí, acepto participar libre y voluntariamente bajo las condiciones establecidas
- No, no acepto libre y voluntariamente bajo las condiciones establecidas

2. Si Ud. acepta, nos puede indicar su correo electrónico. Este dato es SÓLO para hacerle envío de los resultados para cumplir con requerimientos éticos. Por favor, procure escribirlo correctamente.