



**UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE TERAPIA OCUPACIONAL
SEDE CONCEPCIÓN**

**CÓMO SE ASOCIAN LOS FACTORES LABORALES CON EL NIVEL DE
ESTRÉS PERCIBIDO Y LA PARTICIPACIÓN, SATISFACCIÓN E
IMPORTANCIA EN ROLES DE LOS CONDUCTORES DE BUSES LICITADOS
DEL GRAN CONCEPCIÓN**

Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación

Profesor guía Terapeuta Ocupacional: Verónica Irene Aguilar

Gaete

Profesor guía Metodológico: Constanza Loreto Quiroz

Werlinger

Estudiantes: Alvaro Ignacio Astete Espinoza

Paola Soledad Belmar Castillo

Jorge Andrés Chanquey Pacheco

José Fernando Cortés Aguilar

Diego Alberto González Mendoza

Matías Camilo Nicolás Olguín Basualto

Concepción, Chile

2018

HOJA DE CALIFICACIÓN

En Concepción, el _____ de _____ de _____, los abajo firmantes dejan constancia que los alumnos Alvaro Ignacio Astete Espinoza, Paola Soledad Belmar Castillo, Jorge Andrés Chanquey Pacheco, José Fernando Cortés Aguilar, Diego Alberto González Mendoza y Matías Camilo Nicolás Olguín Basualto, de la carrera de Terapia Ocupacional han aprobado la tesina para optar al Grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación Humana, con una nota de:

Dr. En Ciencias Biológicas, Profesor Guía Metodológico, Constanza Loreto Quiroz Werlinger.

Terapeuta Ocupacional, Profesor Guía, Verónica Irene Aguilar Gaete.

Terapeuta Ocupacional, Profesor revisor externo, Claudia Elizabeth Nova Pérez.

@Alvaro Ignacio Astete Espinoza
Paola Soledad Belmar Castillo
Jorge Andrés Chanquey Pacheco
José Fernando Cortés Aguilar
Diego Alberto González Mendoza
Matías Camilo Nicolás Olguín Basualto

*Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, con fines
Académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y
Cuando se incluya cita bibliográfica del documento*

ÍNDICE

Agradecimientos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
CAPÍTULO I: Antecedentes del Problema	7
Formulación del problema	7
Pregunta de investigación	9
Justificación e importancia de la investigación	9
CAPÍTULO II: Marco empírico	10
Delimitaciones	13
Objetivo general:	14
Objetivos Específicos:	14
Marco Teórico y Conceptual	15
1. Ocupación	15
2. Terapia Ocupacional	15
3. Desempeño Ocupacional:	16
4. Trabajo:	16
5. Estrés	17
6. Enfoque Sistémico	18
7. Modelo de Ocupación Humana (MOHO), Kielhofner (2011)	19
Hipótesis	21
CAPÍTULO III: Marco Metodológico	22
Variables:	22
Nivel de estrés percibido	22
Roles	22
Factores Laborales	23
Paradigma Positivista	24
Enfoque Cuantitativo	25
Diseño de Investigación	25
Población y muestra	26
Universo:	26
Selección de la muestra:	26
Prueba de investigación	26
Procedimiento	27

Instrumentos de recolección de datos	27
Técnicas para el análisis de datos.....	28
Validación.....	29
<i>CAPÍTULO IV: Análisis de Resultados</i>	30
Objetivo Específico N°1:	30
Objetivo Específico N°2:	33
Objetivo Específico N°3:	36
Objetivo Específico N°4:	40
Discusión de resultados	44
<i>CAPÍTULO V: Conclusiones y sugerencias</i>	48
Limitaciones.....	50
<i>REFERENCIAS</i>	52
<i>ANEXOS</i>	58

Agradecimientos

Primero que todo, queremos hacer el agradecimiento a los miembros del grupo, ya que son los principales agentes que dieron vida a esta investigación, donde siempre hubo una cohesión, organización, compañerismo, empatía, entre otros.

Agradecer a nuestra metodóloga de seminario de título Constanza Quiroz Werlinger y a nuestra docente guía T.O Verónica Aguilar Gaete. Destacar la participación de los conductores que fueron parte de la muestra que sin ellos no hubiese sido posible culminar el proceso de investigación.

Nuestra familia, quien siempre ha estado presentes, siendo las personas más cercanas en el transcurso de momentos importantes de nuestras vidas, tal como lo es en esta situación.

Por último pero no menos importante, agradecer a Dr. Patricio González, quien realizó un gran apoyo incondicional, siendo contenedor y motivador en este largo camino.

Muchas gracias.

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad, conocer cuál es la relación entre nivel de estrés percibido, los distintos factores laborales asociados y cómo estos repercuten en la participación, satisfacción e importancia en roles de los conductores de locomoción colectiva del Gran Concepción. Se realizó un estudio en una población de 21 conductores sin rango de edad, que pertenecen a empresas de buses licitados del Gran Concepción, Chile.

La medición del estrés se realizó mediante la aplicación de la escala modificada de estrés percibido PSS-14, que contiene preguntas relacionadas a estilo de vida, ocupaciones y elecciones personales. Por otro lado, se identificaron factores laborales asociados al estrés, mediante un instrumento que detalla aspectos ambientales, carga laboral, horarios e interacciones.

En último lugar, se aplicó la pauta de Listado de Roles adaptado del Modelo de Ocupación Humana, el cual consta en la participación de roles, importancia personal y satisfacción en estos roles.

A partir del análisis de estos 3 instrumentos se determina que, los atochamientos vehiculares son uno de los factores que genera mayor sensación de estrés. No obstante, no existe una relación directamente proporcional entre los factores laborales y estrés percibido en los roles.

Palabras claves: Factores laborales, estrés percibido, participación en roles, importancia de los roles, satisfacción en el cumplimiento de roles, conductores.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between the level of perceived stress, the different associated work factors and how these impact the participation, satisfaction and importance in the roles of the drivers of collective transportation of the Gran Concepción. A study was conducted in a population of 21 drivers without an age range, who belong to bus companies tendered in Concepción, Chile.

The measurement of stress was made by applying the modified scale of perceived stress PSS-14, which contains questions related to lifestyle, occupations and personal choices. On the other hand, labor factors associated with stress were identified through an instrument that details environmental aspects, workload, schedules and interactions.

Lastly, the list of Roles guidelines adapted from the Human Occupation Model was applied, which consists in the participation of roles, personal importance and satisfaction in these roles.

From the analysis of these 3 instruments it is determined that traffic jams is one of the factors that generates the greatest stress. However, there is no directly proportional relationship between work factors and perceived stress in the roles.

Key words: Labor factors, perceived stress, participation in roles, importance of roles, satisfaction in fulfilling roles, driver

CAPÍTULO I: Antecedentes del Problema.

Formulación del problema

En la sociedad actual, el traslado es una pieza clave para el desempeño de los diferentes roles y la realización de actividades en la vida diaria de cada individuo. Por tanto, son los conductores de locomoción colectiva quienes realizan la labor de transportar a sus destinos a gran parte de población en las diferentes ciudades del país. En consecuencia, los conductores son quienes deben lidiar con los diferentes factores estresores expuestos por el contexto y a su vez generando posibles cuadros de estrés, dificultando su desempeño ocupacional.

“La satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente” (Hegney, Plank y Parker, 2006 en Habrahan, José Contreras y Sandra Montoya, 200, p.107), esto quiere decir que dependiendo del ambiente y el contexto el trabajador se sentirá más o menos satisfecho, un ambiente hostil en el que constantemente está discutiendo y se encuentra expuesto a factores estresores contribuirá a una baja satisfacción en su labor.

Los estudios acerca de la salud de los trabajadores, relacionado con el estrés en los conductores de buses, indican que las condiciones de trabajo se vuelven más complejas y deterioradas, en consecuencia existen dificultades a la hora de realizar sus actividades laborales generando insatisfacción, de esta manera se ve afectada la salud de los conductores. Según la Asociación Chilena de Seguridad, el rubro de conducción de vehículos es una de las “actividades más expuestas a sufrir accidentes graves o fatales” (Trucco, 2004, p.14), obteniendo un 16% de probabilidad de salir lesionado en su realización o incluso de muerte. Por tanto, es importante incidir desde Terapia Ocupacional en la identificación de los diversos factores estresores que están generando repercusiones en la participación, satisfacción e importancia de los distintos roles de cada conductor

de bus, de esta manera se busca determinar el efecto que generan estas variables en el desempeño ocupacional.

Según Whitelegg (1995, en González, et al, 2012) el deterioro está asociado entre otros factores con el incremento del tráfico vehicular y la consecuente contaminación del aire y el ruido, un horario demandante y/o cambiante, conflictos con los usuarios y problemas del sistema de transporte. Todas estas condiciones incrementan el nivel de estrés de los choferes y afectan su salud. Estos datos dan un indicio de que los conductores podrían padecer estrés en su rutina laboral como también repercusiones en sus roles fuera del rol de trabajador.

Por otro lado, en el Reino Unido, se realizó la revisión de 50 años de estudios sobre salud ocupacional de los choferes, donde se descubrió que el estrés diario al que están expuestos los trabajadores del volante afecta su salud, tanto física, como psicológica, conductual y laboral, incluso desarrollando posibles patologías asociadas (Tse, Flin y Mearns, 2006).

Un estudio realizado en Chile por Fundación Chile junto a Gfk Adimark da a conocer cifras alarmantes en el aumento de estrés, ya que el porcentaje de chilenos estresados aumento de un 22% a un 42% en cuatro años (entre el 2012, cuando comenzó la medición, hasta el 2016). Por lo que se pretende investigar cuáles son los factores estresores laborales más frecuentes y cómo se asocian con la percepción de la satisfacción en el cumplimiento de roles en conductores de locomoción colectiva urbana de la provincia de Concepción, evidenciando si es que presentan un desequilibrio ocupacional o se ven repercutidos los roles de los conductores.

Sabemos que el problema del estrés y un estilo de vida ajetreado, afecta tanto a nivel internacional como a nivel país, la búsqueda de soluciones es importante, y desde la terapia ocupacional podemos abordarla de diferentes formas, reduciendo el estrés a través de estrategias, definición de puesto de trabajo y diseño ambiental, perfeccionamiento de la organización y de la gestión

(prevención primaria), educación y capacitación de los trabajadores (prevención secundaria), y el desarrollo de sistemas de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta (OMS, Protección de Salud de los Trabajadores, 2004).

Pregunta de investigación

¿Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación, satisfacción e importancia de los roles en conductores de buses licitados del Gran Concepción?

Justificación e importancia de la investigación

Es atingente realizar esta investigación para satisfacer la necesidad actual de información y estimaciones con respecto a cómo los factores laborales y el nivel de estrés percibido impactan en la participación, satisfacción e importancia en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción, a través de la utilización de metodologías de evaluación que aporten valoraciones más próximas a la realidad a los fenómenos. Esto teniendo en cuenta la inexistencia de investigaciones anteriores, con respecto a este tema situado en la ciudad de Concepción.

La Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA), crea un marco de trabajo para articular la contribución de la Terapia Ocupacional en la promoción de la salud, y la participación de las personas, organizaciones, y las poblaciones hacia un compromiso con la ocupación (AOTA, 2014). El marco de trabajo de la AOTA se encuentra dividido en dos secciones principales en donde encontramos el dominio, el cual resume el alcance de la profesión y las áreas en las cuales sus miembros tienen establecidos un cuerpo de conocimientos y experiencia (AOTA, 2014). Los patrones de ejecución son parte del dominio del marco de trabajo en donde encontramos “hábitos, rutinas, roles y rituales utilizados en el proceso de participación en las ocupaciones o actividades; estos patrones pueden apoyar u obstaculizar el desempeño ocupacional” (AOTA, 2014, p.43). Uno de los objetivos primordiales de la Terapia Ocupacional es facilitar el

desempeño de ocupaciones de manera efectiva, para contribuir al bienestar del usuario. Es por esto que esta investigación pretende la recopilación de información y el deju de constancia en cuanto a la satisfacción que sientan en este caso los conductores de locomoción colectiva en el desempeño específico de patrones: Roles. Entendiendo que el logro de estos últimos está fuertemente relacionado con la calidad de vida.

CAPÍTULO II: Marco empírico

Tras la introducción y justificación de éste proyecto desde lo teórico lo cual respecta, en este apartado se presenta desde el área que de conocimiento donde se contextualiza la investigación: factores laborales, estrés percibido dentro del ámbito laboral y satisfacción, participación e importancia en roles propios del sujeto. Es así como supuestos de trabajo desde otras investigaciones dan cabida a conocer/comparar una realidad y brindar soporte teórico y práctico a las variables contempladas como a los objetivos de estudio.

1. En España se publicó un artículo acerca de Estresores laborales en conductores de autobuses, haciendo uso de ELBus-21, escala que permite evaluar los estresores propios de la labor del conductor de autobuses (Boada, et al., 2012). La muestra consistía en 287 conductores (230 hombres y 57 mujeres) en tres contextos: urbano, interurbano y discrecional. Se consideraron tres factores a evaluar, primero, condiciones del tráfico: aspectos laborales que hacen referencia a los peatones, otros conductores, obras en la calle, infracciones de aparcamiento y atascos (Boada, et al., 2012). Luego, carencia de confort personal: temperaturas existentes en la cabina, el mal estado del bus, el ruido, la escasa comodidad, las vibraciones, y, por último, la sobrecarga y fatiga: los horarios, descansos, larga jornada laboral, vacaciones, somnolencia, escasa comunicación con la dirección, turnos, falta de oportunidades, aislamiento y la dificultad de acceder al lavabo. Todo esto, tomando como referencia el estrés, los trastornos psicofisiológicos, las conductas de seguridad en el vehículo, entre otros. (Boada, et al., 2012).

Este último estudio nos permite dar cuenta de la cantidad de variantes y aspectos a evaluar dentro de la ocupación del conductor de autobús, cada uno de ellos revela la falta de organización del espacio de trabajo otorgado, entre los cuales encontramos, las rutas a las cuales son sometidos, el mal trato por parte de los peatones, llegando incluso a afectar la dignidad de la persona, al tocar el tema de la privación del acceso al inodoro, considerando que su uso es un derecho, el cual no se respeta (Boada, et al., 2012).

2. También cabe mencionar una investigación realizada por Peiró y Rodríguez (2008) señala en cómo el desempeño de rol de conductor puede verse relacionado con el estrés laboral y afectar en la organización. Se entiende como salud ocupacional como: "...actividad eminentemente multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes" (Instituto de Salud pública, s.f, párr. 2). Está comprobado también que la mayoría de los trabajadores tiene una visión negativa de su supervisor (líder), siendo identificado como un factor laboral estresor, es decir, quien genera estrés en el empleado. Sin embargo, la conducta de líder también cumple el papel de modulador entre estresores y el bienestar del trabajador, pues tal como dicen Peiró y Rodríguez (2008), las conductas positivas de los líderes, a menudo, tienen un efecto amortiguador sobre estas relaciones, específicamente en hombres. Este tipo de vínculo se suele dar en mayor medida cuando el líder goza de carisma, empatía y además cuando las demandas del trabajador son planteadas como retos y oportunidades en vez de amenazas (Peiró y Rodríguez, 2008).

3. Actualmente es posible visualizar que a diario están surgiendo mayor cantidad de noticias sobre el gran número de problemáticas que tiene el sistema de transporte y que afecta de manera direccional la salud mental de los trabajadores. Los estudios en esta área son muy escasos, reflejando mediante ello que aún falta mucho que investigar en un tema de gran relevancia actual. Por lo tanto, es de esta forma como se puede apreciar que aproximadamente la mitad de los

conductores de la muestra del transporte público perciben una exigencia laboral, traducida en una intensidad superior al 86%, que también se expresa en sobre exigencias personales mentales, físicas y asociadas al cumplimiento de plazos perentorios en el contexto del trabajo y por ende, es posible mencionar que el estrés laboral es considerado como uno de los mayores causantes del ausentismo, por lo tanto se puede observar que tanto el individuo como las organizaciones se ven afectados por este fenómeno llamado estrés laboral (Leka, Griffiths, Cox, 2004).

4. En un estudio de conductores de Transantiago de buses alimentadores realizado el año 2013 por estudiantes de psicología, se comenta la presencia de estrés laboral en los choferes de Transantiago, exponiendo una estrecha relación entre el tipo de trabajo en términos de características y condiciones, y el desenlace de una enfermedad de corte psicológico como depresiones severas, insomnio, agorafobias, ansiedad, nerviosismo, falta de concentración, burnout y estrés laboral. Se observó que las condiciones a las que los trabajadores se ven diariamente enfrentados como la falta de estabilidad laboral, los despidos y recontrataciones por menos dinero, la reducción de ingresos, las exigencias de las empresas por cumplir frecuencias extraordinarias incrementando las horas extras, el maltrato de los usuarios, el déficit en tipos de contrato, el déficit en las medidas de higiene y seguridad, sumado además a los vacíos legales que existen en relación al tipo de trabajo, como derecho a horas de descanso y de colación que se le otorgan a los conductores, produce finalmente un incremento de estrés laboral en los trabajadores del transporte urbano (Jara y Solís, 2013).

5. En relación al estudio anterior, una investigación acerca de la carga laboral y mental en buses del Transantiago el año 2013, se observó que el síndrome de Burnout se correlaciona con Carga mental, puesto que los niveles del síndrome se asociaron significativamente, por lo que se confirma la importancia de estos fenómenos en la salud mental de los conductores del transporte público de Santiago de Chile (Olivares, et al., 2013). Nuestra investigación se puede ver

relacionada con los análisis descriptivos de esta investigación, ya que la carga laboral puede o no repercutir en roles, su participación y la satisfacción en estos.

6. Según estadísticas de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral, el estrés afecta a casi el 28% de los trabajadores europeos transformándose en el segundo problema de salud laboral después de los dolores de espalda. Además se menciona que entre un 50% y un 60% de las bajas laborales están relacionadas con este mismo tema (Gil-Monte, 2012).

7. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea por otro lado las grandes secuelas que produce el estrés debido a factores laborales a nivel organizacional, ya que éste causa más del 50% del ausentismo laboral, 40% de la rotación y tiene consecuencias significativas en la productividad laboral (Guic, Bilbao y Bertri, 2002).

8. En Chile, se puede observar que existe cierta tendencia en relación a los porcentajes que se presentan a nivel mundial, ya que según la Segunda Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud en Chile efectuada el año 2016 por el Ministerio de Salud, cuatro de cada diez trabajadores chilenos sufre de estrés laboral y el 28% declaró sentirse estresados. En el primer semestre, 11.835 trabajadores presentaron licencias médicas por estrés, que significan 14 días de ausentismo, es decir, según el ministerio de salud el 30% de las licencias médicas son por dolencias físicas o mentales y el 40% del ausentismo laboral tienen raíz de esta problemática (Subsecretaría de Salud Pública. 2016).

Delimitaciones

La delimitación teórica presente en esta investigación está situada en un contexto de presión y exigencia debido al trabajo y su entorno, así como también influye en un problema a largo plazo, el cual sería el estrés laboral, lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define como una enfermedad

peligrosa para las economías industrializadas en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores .

La delimitación temporal, comprende la situación de elementos esenciales en el transcurso del tiempo al realizar una actividad determinada, estos son el ritmo de trabajo donde aquí define el inicio y posterior estrés debido a un ambiente de cumplimiento de horarios y tareas a contrarreloj en un contexto de exceso de presión. Empleo inestable es el segundo elemento que ayuda a esta condición de exigencia laboral ya que consiste en el miedo a perder el trabajo, lo que induce a agregar horas extras modificando su horario habitual.

Objetivo general:

- Determinar de qué manera se asocian los factores laborales, el nivel de estrés y la participación, satisfacción e importancia en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la participación, satisfacción e importancia en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción.
2. Identificar los factores laborales que impactan en los conductores de buses licitados del Gran Concepción.
3. Identificar los factores laborales que se asocian con el nivel de estrés percibido.
4. Identificar el impacto de los factores laborales en roles significativos de los conductores de buses licitados del Gran Concepción.

Marco Teórico y Conceptual.

1. Ocupación.

En la Terapia Ocupacional (T.O.), las ocupaciones se refieren a las actividades cotidianas que la gente hace como individuos, en las familias y con las comunidades para ocupar el tiempo, traer significado y propósito en la vida. Las ocupaciones incluye lo que la gente necesita, quiere y se espera que hagan (Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales, 2012).

“La realización de trabajos, juegos o actividades de la vida diaria dentro de un contexto temporal, físico y sociocultural que caracteriza la mayor parte de la vida del hombre” (Kielhofner, 2011, p.5). También se define como “Actividad con sentido en la que la persona participa cotidianamente y que puede ser nombrada por la cultura” (Alvarez, et al., 2007, párr. 1).

En TO se entiende ocupación como aquella faceta del empeño humano que da respuesta a las necesidades vitales de un individuo, que le permiten cumplir con las demandas sociales de su comunidad de pertenencia, así como al quehacer a través del cual el ser humano se distingue y expresa, revelando al agente del acto, y que se constituye en una forma de dar sentido a la existencia, construyendo y creando su identidad personal, cultural y social. (Moruno, 2011) La ocupación puede constituir un vehículo o forma de dar sentido, significado a la existencia, incidiendo, por tanto, en el bienestar psicológico y, quizá también, espiritual del ser humano (Moruno, 2011).

2. Terapia Ocupacional

La Terapia Ocupacional es una profesión que se encarga de la promoción y prevención de la salud y bienestar a través de la ocupación. El principal objetivo de la disciplina es capacitar a las personas para participar en las Actividades de la Vida Diaria. Los Terapeutas Ocupacionales logran este resultado mediante la habilitación de los individuos para realizar aquellas tareas que optimizan su capacidad para participar, o mediante la modificación del entorno para que éste

refuerce la participación (Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales, 2012).

La Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA), el año 2014, define esta profesión dentro de su marco como el uso terapéutico de las actividades de la vida diaria (ocupaciones) con individuos o grupos con el propósito de mejorar o permitir la participación en los roles, hábitos y rutinas en el hogar, escuela, lugar de trabajo, la comunidad, y otros ambientes.

3. Desempeño Ocupacional:

“El desempeño ocupacional es la realización de la ocupación seleccionada, resultante de la operación dinámica entre el cliente, el contexto, el entorno y la actividad u ocupación” (AOTA, 2014, p.22). Aquella definición se apoya desde “El Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional” el cual es es un documento oficial de la Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA). Destinado a los profesionales de terapia ocupacional y estudiantes, otros profesionales de la salud, educadores, investigadores, financiadores y consumidores.

El desempeño ocupacional puede definirse como “el ejercicio de una forma ocupacional específica, por ejemplo cuando las personas realizan actividades como pasear al perro, hornear una torta, limpiar el piso, hacer el balance de la chequera o remendar una camisa” (Kielhofner, 2004, p. 152).

4. Trabajo:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como “El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”, donde se hace uso de las facultades físicas, morales o intelectuales.

El trabajo se considera como una de las áreas de la ocupación descritas en los Dominio y Proceso de la AOTA 2010. Mosey (1996) citado por AOTA (2010), señala que dentro de él se incluyen las actividades necesarias para participar en un empleo remunerado o en actividades de voluntariado. Existe la posibilidad de relacionar conceptos, como lo es en el caso de las necesidades y el trabajo, debido a que éste último requiere generar un servicio útil, con el objetivo de satisfacer la/s necesidades de la persona. Abraham Maslow en su libro “A Theory of Human Motivation” en 1943 habla sobre los 5 tipos de necesidades que el hombre debe satisfacer, ellas son, Fisiológicas (Alimentación, aire, etc.), de seguridad (Protección contra el daño), Adaptación social (Pertenencia, amistad, afecto, etc.), de Autoestima (Autovalía) y de Autorrealización (Autocumplimiento)

5. Estrés

El estrés es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (Leka en OMS, 2004).

También “Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en Silva, Celedón, Marchetti y Benoit, 2014, p.2)

Sensación de agobio, preocupación y agotamiento, que puede afectar a cualquier persona, independiente de edad, género o circunstancias generales, y puede dar problemas de salud tanto como en el área física o psicológica (American Psychological Association, 2018).

“Experiencia emocional molesta que venga acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales predecibles” (Baum, 1990 en American Psychological Association, 2018, parr.1)

6. Enfoque Sistémico

Este enfoque se caracteriza por su dinamismo y complejidad entendiendo al usuario como un todo y formado por las partes y las redes que genera. Permite analizar, comprender y hasta modificar las características del usuario como “efecto rebote” al realizar cambios en uno de los sistemas que lo compone (Castell-Florit, 2010).

Siguiendo la definición del Dr. Rosell (2003) “...significa que el modo de abordar los objetos y fenómenos no puede ser aislado, sino que tienen que verse como parte de un todo. No es la suma de elementos, sino un conjunto de elementos que se encuentran en interacción...”.

Entonces, se reconoce que todo ser se encuentra dentro de un sistema (y siendo un sistema él mismo), mantiene interacciones con los demás sistemas y éstas darán como resultante su completo desenvolverse en la sociedad o creará limitantes que se entenderán como la discapacidad misma, en este caso entenderemos como discapacidad al estrés laboral, pues es lo que genera limitaciones para desenvolverse con normalidad en su vida cotidiana.

“Existen, por lo tanto, "contextos", como realidades socialmente construidas por las decisiones y acciones derivadas de estas diferentes percepciones de la realidad. En este sentido, el contexto es un espacio especial de desarrollo, donde interactúan sociedad, cultura y naturaleza” (Segredo, et al., 2015). Un contexto para el conductor de buses puede ser el espacio que se da dentro de su transporte (contexto laboral) o bien el a contexto de su hogar, en el cual desarrollará por ejemplo el rol de padre o esposo.

Es por esto que dentro de la investigación se da lugar a utilizar el Modelo De Ocupación Humana, dado que este modelo entiende al ser humano como un ser holístico y dinámico.

7. Modelo de Ocupación Humana (MOHO), Kielhofner (2011)

El concepto de ocupación humana se refiere a la realización de trabajo, juego o actividades de la vida diaria dentro de un contexto temporal, físico y sociocultural, que caracterizan la mayor parte de la vida del ser humano. A medida que las personas desarrollan sus ocupaciones cotidianas, se despliega un proceso altamente organizado (Kielhofner, 2011).

Según Gary Kielhofner la ocupación humana comprende tres grandes áreas: actividades de la vida diaria, el juego y la productividad, en resumen la ocupación humana significa un extenso rango del hacer que ocurre en el contexto del tiempo, del espacio, la sociedad y la cultura. Los diferentes contexto proponen condiciones que moldean la ocupación humana, todas las cosas que los seres humanos realizan, por qué y cómo lo hacen, qué piensan y sienten acerca de ellas, dimanar de la intersección de condiciones e influencias del tiempo, espacio, sociedad y cultura (Kielhofner, 2011).

El Modelo De Ocupación Humana propone que los seres humanos se conceptualizan como formados por 4 componentes interrelacionados.

- Volición.
- Habitación.
- Capacidad de desempeño.
- Ambiente.

La Volición es un componente del Modelo De Ocupación Humana, el cual está compuesto por tres subcomponentes los cuales son: Valores, Intereses y Causalidad Personal. Cada uno de estos subcomponentes está interrelacionado, basándose en experiencias y sentimientos que cada persona expresa de manera

única y subjetiva, creando una historia personal en la cual se van adquiriendo nuevas experiencias otorgando la capacidad de decidir, anticipar frente a distintas situaciones a lo largo de la vida. De esta manera la toma de decisiones está netamente relacionada con el proceso volitivo, donde se hace presente el sentido de capacidad que se refiere a cómo las personas ven sus capacidades personales para de esta manera llevar a cabo los distintos aspectos de la vida. Por otra parte se encuentra presente el sentido de eficacia, este hace referencia a cómo las personas se sienten eficaces en la realización de actividades y cumplimiento de objetivos en los distintos aspectos de la vida (Kielhofner, 2011).

La Habitación está definida como una disposición internalizada de exhibir patrones constantes de comportamiento, guiados por nuestros hábitos y roles, donde estos responden a características rutinarias de los entornos temporales, físicos y sociales (Kielhofner, 2011).

Dentro de los hábitos encontramos los siguientes subcomponentes. Los Hábitos Del Desempeño Ocupacional, se refieren básicamente a la forma en cómo las personas realizan su rutina, es decir, las personas pueden coincidir en una rutina exactamente similar, pero cada una de esas personas tiene una manera particular de llevar a cabo estas actividades, como lo es cepillarse los dientes, preparar la comida, anudar los cordones de los zapatos, entre otras. Cada ser humano sigue patrones que están ligados a experiencias, repitiendo patrones familiares de una madre, padre, hermanos, primos, abuelos, cada persona realiza acciones en particular de la forma más cómoda y eficiente posible (Kielhofner, 2011).

Los Hábitos De Rutina nos ayudan a situarnos en forma efectiva dentro proceso del tiempo, si bien entendemos que no existen dos días que sean exactamente iguales, una rutina establece actividades destinadas para cada día de la semana, en donde nos permite estar donde debemos estar en el momento que debemos estar y hacer lo que deberíamos estar haciendo, en general nuestra vida cotidiana está regida por una rutina siendo un parte fundamental y única en cada una de las personas (Kielhofner, 2011).

En cuanto a los Hábitos de Estilo, el Modelo De Ocupación Humana plantea lo siguiente, cada ser humano posee características distintas y formas distintas en el hacer, que, están netamente ligadas a nuestro comportamiento y personalidad, en efecto los hábitos otorgan un carácter único y estable al desempeño (Kielhofner, 2011).

Los Roles son un componente de la habituación, que definidos desde el Modelo De Ocupación Humana, es la incorporación de un estatus definido socialmente o en forma personal y de conjunto correspondiente de actitudes y acciones (Kielhofner, 2011).

Otro de los componentes del modelo es la Capacidad De Desempeño, que se define como la capacidad para hacer cosas, provista por la condición de los componentes objetivos físicos y mentales subyacentes, y la correspondiente experiencia subjetiva (Kielhofner, 2011).

Según Kielhofner (2002) en relación al ambiente, ésta está definida como el proveedor de oportunidades, recursos, demandas y limitaciones. El modo en el que el ambiente afecta a cada persona depende de los intereses, causalidad personal, roles, hábitos y capacidad de desempeño de cada persona. Esta influencia exclusiva del ambiente en cada individuo se denomina impacto ambiental. Este concepto nos ayuda a entender el contexto en el que el conductor de buses se desempeña diariamente y cómo afectará en su desempeño laboral. Consideramos que tanto el entorno físico tanto como social pueden tener impacto sobre la motivación de la ocupación, la formación de patrones y el desempeño de éstas.

Hipótesis

Los conductores de buses licitados del Gran Concepción identifican los factores laborales que generan mayor nivel de estrés, a mayor nivel de estrés presentan repercusiones en la participación satisfacción e importancia en roles significativos.

CAPÍTULO III: Marco Metodológico

Variables:

Nivel de estrés percibido

Según Cohen, Kamarck y Mermelstein en Cozzo y Reich (2016, pag. 2), “Estrés Percibido puede ser visto como una variable de resultado que mide el nivel de Estrés experimentado en función de eventos estresores objetivos, procesos de afrontamiento, factores de personalidad, etc.”. La definición operacional de esta variable corresponde al uso de la adaptación de Escala de Estrés Percibido, creada por Stanley Cohen. Puede ser autoadministrable, aplicado de manera individual o grupal, en un tiempo aproximado de 15 minutos. Los materiales necesarios son la hoja del cuestionario y un lápiz. Consta de 14 ítems con 5 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 1 al 5, siendo: 1 = si la condición ‘Nunca’ es fuente de estrés. 2 = si la condición ‘Rara vez’ es fuente de estrés. 3 = si la condición ‘A veces’ es fuente de estrés. 4 = si la condición ‘Casi siempre’ es fuente de estrés. 5 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés.

- Amplitud: individual (los individuos son unidad de observación).
- Escala: cardinal (categoría cuantitativa).
- Naturaleza: cuantitativa (pauta que se expresa con números).
- Manipulación: constitutiva (no es modificada por los investigadores).

Roles

Son definidos por la AOTA (2014, pag. 43-44) como “conjuntos de comportamientos esperados por la sociedad y moldeadas por la cultura y el contexto”, explica también que pueden ser definidos por el cliente y servir en la elección de su ocupación. La definición operacional de rol consiste en un autoinforme de tipo cuestionario asistido (por el terapeuta a cargo en caso de

dudas o en la explicación del concepto). Se le solicitará al participante indicar al menos cinco roles que efectúe en su vida cotidiana. Posteriormente se realizará una tabla para constatar el posible impacto que tenga la ocupación de conductor de autobús en los roles que cada uno desempeña.

- Amplitud: individual (es observada personalmente).
- Escala: Nominal (diversas categorías sin jerarquías).
- Naturaleza: cualitativa (es susceptible a variación cualitativa).
- Manipulación: constitutiva (no es modificada por investigadores a placer).

Factores Laborales

Dentro de los factores laborales más relevantes que impactan en el ámbito laboral, se encuentran presentes las variables que podrían desencadenar el estrés percibido que guía nuestro estudio. Es pertinente indicar que tomará el estrés posicionado desde una visión donde los factores laborales son aquellos que influyen directamente en el surgimiento de esta enfermedad. En la actualidad se presentan una gran cantidad de estudios respecto al tema lo cual hace imposible realizar una lista casi finita de estos factores desencadenantes de estrés. A pesar de esto, Peiró (1999) reconoce ciertos tipos de factores como lo más nombrados y estudiados hasta el día de hoy debido a que representan de modo más objetivo el surgimiento del fenómeno de estrés laboral:

- Condiciones físicas del trabajo: aquí se reconocen los principales estresores del ambiente físico y de seguridad en el trabajo.
- Características temporales del trabajo: se reconocen los principales estresores relacionados a la temporalidad del trabajo. Se identifican los turnos a los que son asignados para trabajar (diurno, vespertino y/o nocturno), los cuales pueden afectar emocionalmente o biológicamente como en el ciclo del sueño.
- Demanda o carga de trabajo y su distribución: se reconocen aquí las características más frecuentes y relevantes en relación a la demanda de trabajo. Identifica la sobrecarga y la complejidad del trabajo.

- Nivel ocupacional y tareas a realizar: principales estresores en relación a la labor realizada en relación a su rutina y de control de planificación de tareas en su trabajo.
- Relaciones sociales en el trabajo: reconocimiento de las principales relaciones interpersonales y sociales que se pueden presentar a nivel laboral y que afectan o favorecen al desempeño.
 - Amplitud: individual (es observada personalmente)
 - Escala: Nominal (diversas categorías sin jerarquías)
 - Naturaleza: cualitativa (es susceptible a variación cualitativa)
 - Manipulación: constitutiva (no es modificada por investigadores a placer)

Paradigma Positivista

Según Husín (1985), este modelo influenció a los científicos sociales anglosajones en la búsqueda de causa-efecto prediciendo el comportamiento futuro respecto de la base de la conducta actual. Epistemológicamente, la investigación se empeñaba en buscar la validez del conocimiento científico reduciéndose a una teoría de la ciencia.

El mundo es visto de modo objetivo, independiente del sujeto cognoscente, el sujeto y el objeto no interactúan, ya que, la realidad está presente y lo único que hace falta es encontrar el método idóneo para revelar la realidad. Este paradigma también es conocido como empírico analítico y racionalista.

Atendiendo a las opiniones de Padrón, Vera, Hurtado y Toro (2001), el paradigma positivista se caracteriza en: explicar, controlar y predecir la realidad, tener una relación sujeto-objeto independiente, una naturaleza de realidad tangible, tener como propósito la generalización de contextos, regirse por leyes, ser libre de valores, cuantificable, emplear el método hipotético deductivo, tener un diseño de investigación pre- estructurado, emplear el muestreo, que el análisis de la investigación está orientado a la verificación y enfatizar en los resultados.

Enfoque Cuantitativo

En esta investigación se utiliza un enfoque cuantitativo, puesto que, según Echeverría (2005) se basa en el descubrimiento de las leyes de la perspectiva que transforma la relación simbólica de los acontecimientos en una relación visual objetiva. De esta manera, las opiniones de los investigadores tienen menor incidencia en el análisis de los resultados, siendo concretos, por lo que pueden ser utilizados en futuras investigaciones.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo está situado desde un paradigma positivista, donde existe una realidad, la cual se debe conocer y estudiar, esta realidad es únicamente objetiva. Esta tiene como objetivo describir, explicar y presidir los fenómenos físicos, naturales y sociales (de manera cuantificable).

Diseño de Investigación

El estudio se realiza desde una perspectiva correlacional y descriptiva, con el que se estima, evalúa y conoce el grado de asociación entre factores laborales, nivel de estrés y participación, satisfacción e importancia en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción. Es descriptivo debido a que busca respuestas a las interrogantes de los investigadores y además de comprobar o rechazar la hipótesis planteada. Tomando en cuenta las variables, ya sean dependientes e independientes. Por otro lado, considerando este tipo de investigación es factible recoger los datos por medio de dos encuestas por la que se describe la realidad investigada.

El diseño es no experimental, debido al uso delimitado de una población en la investigación (género, edad y recorrido de la línea de bus) durante un tiempo específico y en el que, por ende, no existe seguimiento. Por último, el diseño es una medición de tipo transversal porque no hay manipulación de variables, sino la observación del fenómeno del estrés dentro del contexto laboral.

Población y muestra

Universo:

Conductores de buses licitados del Gran Concepción que se encuentran trabajando hace algún tiempo en alguna de las empresas de buses licitados del Gran Concepción.

Selección de la muestra:

El proceso de selección de la muestra se lleva a cabo mediante un muestreo no probabilístico de subtipo por conveniencia, lo que quiere decir que permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Manterola, 2017).

El tamaño de la muestra es de 21 conductores, donde se escogen a trabajadores pertenecientes a las comunas del Gran Concepción, que mantengan un rol activo como chofer de locomoción colectiva (buses urbanos) de buses licitados del Gran Concepción.

Prueba de investigación

¿Existe relación entre los factores laborales, nivel de estrés y la participación, satisfacción e importancia de roles significativos en conductores de buses licitados del Gran Concepción?

- 1- Para esta investigación se utilizó la prueba paramétrica análisis de varianza unidireccional (ANOVA).
- 2- La hipótesis de la investigación fue rechazada por lo que la lectura de la hipótesis nula dice que todos los grupos no son iguales.
- 3- H_0 ; Todos los grupos son iguales.
 H_2 ; Todos los grupos no son iguales.
- 4- La investigación concluye que se rechaza la hipótesis nula ya que los resultados arrojan que todos los grupos no son iguales y presentan distintas variables frente al estrés laboral repercutiendo de distintas

maneras en los roles de cada conductor de buses licitados del Gran Concepción.

Procedimiento

Para obtener los resultados de esta investigación se llevarán a cabo distintos métodos los cuales nos proporcionarán la información necesaria para contestar nuestra hipótesis. En primera instancia la realización de la entrevista es el primer paso para recabar información de los choferes del transporte público, donde se considera un tiempo mínimo de 5 minutos y un máximo de 10 minutos por cada entrevistado. Cabe destacar que se realizará el llenado de un consentimiento informado antes de responder una encuesta, para declarar la invitación de las personas para participar dentro de la investigación, el cual aceptan y firman los lineamientos que establece (Anexo 7). Dentro de los temas a abordar se considerarán 3 variables, en primer lugar los roles, en segundo lugar los factores laborales y en tercer lugar el estrés percibido. Una vez identificados estos, se logrará clasificar cuáles son los roles afectados, las actividades interrumpidas y cómo impacta el estrés laboral en cada una de ellas. Se aplicará el listado de roles para obtener información acerca de los roles en que la persona participa y un cuestionario de evaluación adaptado de la OIT-OMS para identificar en qué rango de estrés se encuentra y cómo lo percibe cada conductor de acuerdo a su experiencia laboral.

Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación, se utiliza una adaptación de la pauta de Listado de Roles del Modelo de Ocupación Humana (Oakley, Kielhofner y Barris, 1985). Este listado (Anexo N°1) consta de 10 roles en el que la persona podría desempeñar en su vida cotidiana y se debe contestar positiva o negativamente en base a tres preguntas que caracterizan: la participación, la importancia personal y la satisfacción de estos roles. Se incluye además la categoría "otros",

para personas que participan en otros roles no especificados en el listado. Estas preguntas permiten comprender la congruencia entre los roles desempeñados y la valorización asignada a éstas y su impacto en la satisfacción ocupacional.

Los factores laborales que pudiesen afectar el rol laboral de conductor de locomoción colectiva (Anexo N°2). Se emplean 14 factores, de las que son temas acerca del clima organizacional, ambientes de tensión, herramientas y de espacios y tiempos otorgados dentro de la ocupación. Posee una escala de valoración de 0 a 4 con respecto a la frecuencia en el que le inquietan las situaciones planteadas, para luego generar un total del puntaje y determinar el impacto de estos factores dentro del trabajo que afectan el desempeño.

Como instrumento final ocupamos el Cuestionario de Nivel de Estrés Percibido en la actividad laboral PSS-14 (Anexo N°3), de carácter breve y de sencilla administración con 14 afirmaciones, de tal manera que éste permita evaluar en qué medida la persona percibe como estresantes diversos factores de su vida cotidiana que puedan afectar en otras participaciones de roles. Este instrumento se divide en tres áreas reactivas: físicas, conductuales y psicológicas, con una valoración de puntaje de 1 a 5, según corresponda la ocurrencia de la afirmación (Nunca= 1, Rara vez= 2, A veces= 3, Casi siempre= 4 y Siempre= 5)

Técnicas para el análisis de datos

Los datos obtenidos fueron analizados a través de estadística descriptiva utilizando un paquete informático SPSS versión para Windows. También se utilizan las pruebas estadísticas ANOVA y Chi cuadrado para establecer la relación entre las variables e identificar el valor p (v-p), el cual corresponde al nivel de significación, por lo que, si v-p es mayor a 0,05, la hipótesis se rechaza, y si es mayor a 0,05 la hipótesis es aceptada.

Objetivo específico N°1: Instrumento de “Participación en roles ocupacionales (adaptado del listado de roles del Modelo de Ocupación Humana)

Objetivo específico N°2: Instrumento de “Factores laborales que pudiesen afectar el rol laboral”

Objetivo específico N°3: Instrumento de “Escala de estrés percibido PSS-14” para identificar el nivel de estrés percibido dentro de la población y ANOVA para relacionar las variables Estrés percibido y Factores laborales.

En tanto, el objetivo específico N°4, sus datos han sido generados a través la prueba estadística de Chi cuadrado, el cual relaciona los conceptos de factores laborales con roles, su participación y satisfacción de éste último.

Validación

Se necesitó la ayuda de tres Terapeutas Ocupacionales para realizar la validación de los instrumentos en base a la teoría de Terapia Ocupacional (Anexo 4, 5 y 6).

CAPÍTULO IV: Análisis de Resultados

Objetivo Específico N°1:

Identificar la participación, satisfacción e importancia en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción.

Estudiante: Del total de entrevistados, el 4.8% (n=1) indica “Sí participar” en este rol, sin embargo el 95.2% (n=20) “No participa”. A su vez el 85.7% (n=18) de las personas menciona “Que es importante”, mientras que el 14.3% (n=3) señala que “No es importante”. El 28.6% (n=6) señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 14.3% (n=3) se encuentra “Insatisfecho” al participar en él y un 57.1% (n=12) no responde este ítem.

Trabajador/a: Del total de entrevistados, el 100% (n=21) indica “Sí participar” en este rol actualmente, sin embargo el 0% (n=0) “No participa”. A su vez el 85.7% (n=18) de las personas menciona que “Es importante”, mientras que el 14.3% (n=3) señala que “No es importante”. El 85.7% (n=18) señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 14.3% (n=3) se encuentra “Insatisfecho” al participar en él.

Voluntario/a: Del total de entrevistados, el 14.3% (n=3) indica “Sí participar” en este rol, sin embargo el 85.7% (n=18) “No participa”, A su vez el 33.3% (n=7) de las personas menciona “Que es importante”, mientras que el 66.7% (n=14) señala que “No es importante”. El 28.6% (n=6) señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 14.3% (n=3) se encuentra “Insatisfecho” al participar en él y un 57.1% (n=12) no responde este ítem.

Proveedor/a de cuidado: Del total de entrevistado, el 28.6% (n=6) indica “Si participar” en este rol, sin embargo el 71.4% (n=15) “No participa”, A su vez el 76.2% (n=16) de las personas menciona “Que es importante”, mientras que el 23.8% (n=5) señala que “No es importante”. El 61.9% (n=13) señala que se

encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 4.8% (n=1) se encuentra “Insatisfecho” al participar en él y un 33.3% (n=7) no responde este ítem.

Amo/a de casa: Del total de entrevistados, el 76.2% (n=16) indica “Sí participar” en este rol actualmente, sin embargo el 23.8% (n=5) “No participa”. A su vez el 95.2% (n=20) de las personas menciona que “Es importante”, mientras que el 4.8% (n=1) señala que “No es importante”. El 76.2% (n=16) señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 9.5% (n=2) se encuentra “Insatisfecho” al participar en él y un 14.3% (n=3) no responde este ítem.

Amigo/a: Del total de entrevistados, el 95.2% (n=20) indica “Sí participar” en este rol actualmente, sin embargo el 4.8% (n=1) “No participa”. A su vez el 90.5% (n=19) de las personas menciona que “Es importante”, mientras que el 9.5% (n=2) señala que “No es importante”. El 95.2% (n=20) señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 4.8% (n=1) se encuentra “Insatisfecho” al participar en él.

Miembro de familia: Del total de entrevistados, el 90.5% (n=19) indica “Sí participar” en este rol actualmente, sin embargo el 9.5% (n=2) “No participa”. A su vez el 95.2% (n=20) de las personas menciona que “Es importante”, mientras que el 4.8% (n=1) señala que “No es importante”. El 85.7% (n=18) señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 9.5% (n=2) se encuentra “Insatisfecho” al participar en él y un 4.8% (n=1) no responde este ítem.

Miembro activo de grupo religioso: Del total de entrevistados, el 33.3% (n=7) indica “Si participar” en este rol actualmente, sin embargo el 66.7% (n=14) “No participa”. A su vez el 52.4% de las personas menciona que “Es importante”, mientras que el 47.6% señala que “No es importante”. El 33.3% señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 19% se encuentra “Insatisfecho” al participar en él. Y un 47.6% no responde este ítem.

Aficionado/a (Hobbies): Del total de entrevistados, el 57.1% indica “Sí participar” en este rol actualmente, sin embargo el 42.9% “No participa”. A su vez el 71.4% de las personas menciona que “Es importante”, mientras que el 28.6% señala que “No es importante”. El 57.1% señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 4.8% se encuentra “Insatisfecho” al participar en él y no responde un 38.1% no responde este ítem.

Participantes de organizaciones: Del total de entrevistados, el 33.3% indica “Sí participar” en este rol actualmente, sin embargo el 66.7% “No participa”. A su vez el 33.3% de las personas menciona que “Es importante”, mientras que el 66.7% señala que “No es importante”. El 38.1% señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en este rol, no obstante, el 14.3% se encuentra “Insatisfecho” al participar en él y un 47.6% no responde este ítem.

Otro rol: Del total de entrevistados un 9.5% señalan “Otro rol”, los cuales son “Mecánico” y “Padre”, donde el 4.8% de cada uno respectivamente, indica “Sí participar” y El 90.5% de los entrevistados, no responde este ítem. A su vez el 9.5% de las personas menciona que “Es importante”, mientras que el 0% señala que “No es importante” y el 90.5% no responde este ítem. El 4.8% señala que se encuentra “Satisfecho” al participar en estos roles, no obstante, el 4.8% se encuentra “Insatisfecho” al participar en ellos y un 90.5% no responde este ítem.

Según los datos obtenidos podemos interpretar el objetivo específico número 1, el que corresponde a “Identificar la participación, satisfacción e importancia en los roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción”, donde el rol en que “Sí” participa con máxima frecuencia es el de “Trabajador” con un 100%, mientras que la mínima es el de “Estudiantes”, “Mecánico” y “Padre” con un 4.8%. De acuerdo al rol que “Es importante” con máxima frecuencia es el de “Amo/a de casa” y “Miembro de familia” con un 95.2%, sin embargo la mínima corresponde al rol “Mecánico” y “Padre” con un 4.8%. A su vez la máxima del rol más “Satisfecho” corresponde a “Amigo” con un 95.2%, no obstante, la mínima corresponde al rol de “Mecánico” y “Padre” con un 4.8%.

Objetivo Específico N°2:

Identificar los principales factores laborales que impactan en los conductores de buses licitados de la provincia de Concepción.

El 33.3% de los conductores entrevistados (n=7) indicaron que “a veces” la carga laboral (entrega de reportes) es un factor laboral que genera sensación de estrés. No obstante, un 14.3% (3) indicaron que “nunca” les genera sensación de estrés.

El 38.1% de los conductores entrevistados (n=8) indicaron que “rara vez” la interacción con compañeros de trabajo es un factor laboral que les genera sensación de estrés. Sin embargo, un 9,5% (n=2) indica que “siempre” les genera sensación de estrés.

El 42,9% de los conductores entrevistados (n=9) indicaron que “siempre” los horarios de trabajo es un factor laboral que genera sensación de estrés. No obstante, un 4,8% (n=1) indica que “rara vez” y un se ha sentido con sensación de estrés con los horarios de trabajo.

El 28,6% de los conductores entrevistados (n=6) indicaron que “a veces” y otro 28,6% (n=6) indicaron que “casi siempre” el tiempo libre para realizar otras actividades es un factor laboral que les generan una sensación de estrés.

El 28,6% (n=6) de los conductores entrevistados indicaron que “ nunca” seguir un recorrido establecido es un factor laboral que les genera una sensación de estrés. Sin embargo, un 23,8% (n=5) indica que “casi siempre” les genera sensación de estrés.

El 38,1% de los conductores entrevistados (n=8) indicaron que “nunca” la interacción con la jefatura es un factor laboral que les ha provocado una

sensación de estrés. No obstante, el 4,8% (n=1) de los encuestados, indica que “siempre” les provoca una sensación de estrés.

El 38,1% de los conductores entrevistados (n=8) indicaron que “nunca” la privacidad adecuada del trabajo es un factor laboral que les genera una sensación de estrés. Sin embargo, un 28,6% (n=6) indica que “casi siempre” les genera sensación de estrés.

El 28,6% de los conductores entrevistados (n=6) indicaron que “nunca” la organización en el equipo de trabajo les a causado sensacion de estrés. Sin embargo, el 23,8% (n=5) indica que “casi siempre” la organización del equipo de trabajo provoca una sensación de estrés.

El 23,8% (n=5) de los conductores entrevistados indicaron que “nunca” trabajar con otros operarios les ha causado una sensación de estrés. Por otro lado, el 28,6% (n=6) menciona que “a veces” y otro 23,8% (n=5) de la muestra indica que siempre trabajar con otros operarios es un factor laboral que causa sensación de estrés.

El 28,6% de los conductores entrevistados (n=6) indicaron que “casi siempre” las tecnologías y herramientas para realizar un trabajo óptimo es un factor laboral que causa sensación de estrés.

El 28,6% de los conductores entrevistados (n=6) indicaron que “rara vez” y otro 28,6% (n=6) indicaron que “a veces” interactuar con pasajeros es un factor laboral que les generan una sensación de estrés.

El 38,1% de los conductores entrevistados (n=8) indicaron que “a veces” el estado de las calles es un factor laboral que les genera una sensación de estrés. Por otro lado, el 28,6% (n=6) indica que “siempre” el estado de las calles genera una sensación de estrés.

El 28,6% (n=6) de los conductores entrevistados indicaron que “nunca” la seguridad en el trabajo les ha causado una sensación de estrés. Sin embargo, otro 28,6% (n=6) de la muestra indica que “siempre” la seguridad en el trabajo es un factor que les causa una sensación de estrés.

El 71,4% de los conductores entrevistados (n=15) indicaron que “siempre” los atochamientos vehiculares son un factor que les genera una sensación de estrés. No obstante, solamente un 4,8% (n=1) indica que “nunca” les genera sensación de estrés.

El 42,9% (n=9) de los conductores entrevistados indicaron que “a veces” trabajar en espacios públicos es un factor laboral que les genera una sensación de estrés.

El 33,3% de los conductores entrevistados (n=7) indicaron que “rara vez” trabajar en ambiente compartido es un factor laboral que causa una sensación de estrés. Por otro lado, el 28,6% (n=6) indica que “nunca” trabajar en ambiente compartido genera sensación de estrés.

El 100% de los conductores entrevistados (n=21) no indicaron ninguna frecuencia de factores laborales que generan sensación de estrés en el ítem “otros”.

Según los datos obtenidos, podemos interpretar el objetivo N°2, que responde a los factores laborales que generan sensación de estrés e impactan en los roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción, con una media de 32,33, una máxima de 47 y una mínima de 0.

El análisis descriptivo de la muestra recopilada para el estudio en general, fue de la locomoción colectiva de Concepción, específicamente de líneas que realizan recorridos urbanos. Dentro de la muestra de 21 personas, la situación que genera estrés con mayor frecuencia de respuesta en “siempre”, con un 71,4%, (n=15) fue en el ítem de atochamientos vehiculares, considerando este factor dentro de su rutina como conductor y además de ser el más que afecta fuera del rol. Por otro lado, está presente los horarios de trabajo por día, el cual un 42,9% (n=9)

respondió que “siempre” les genera una sensación de estrés y en conjunto con el ítem de trabajar en espacios públicos, indicando en un 42,9% (n=9) que “a veces” les genera estrés. Nuestras hipótesis se corroboran con los resultados en estos apartados.

Objetivo Específico N°3:

Identificar los factores laborales que se asocian con el nivel de estrés percibido.

El 33,3% (n=7) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “de vez en cuando” ha estado afectado por alguna situación que ocurrió inesperadamente, mientras que el 4,8% (n= 1) menciona que “muy a menudo” ha estado afectado por alguna situación que ocurrió inesperadamente.

El 52,4% (n= 11) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “nunca” se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida, mientras que el 4,8% (n=1) menciona que “a menudo” se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida.

El 28,6% (n= 6) de los entrevistados mencionó que, durante el último mes, “casi nunca” se ha sentido nervioso o estresado, el 23,8% (n=5) menciona que “muy a menudo” y el 9,5% (n= 2) “nunca” se ha sentido nervioso o estresado.

El 42,9% (n=9) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “muy a menudo” han manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de su vida, en cambio el 4,8% (n=1) menciona que “nunca” han manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de su vida.

El 33,3% (n= 7) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “muy a menudo” afrontan efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida, mientras que el 9,5% (n=2) menciona que “nunca” han afrontado efectivamente los cambios importantes de su vida.

El 52,4% (n=11) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “muy a menudo” han estado seguros de su capacidad para manejar sus problemas personales, mientras que el 9,5% (n=2) piensan que “nunca” o “de vez en cuando” han estado seguros sobre su capacidad para manejar sus problemas personales.

El 38,1% (n=8) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “muy a menudo” las cosas le salen bien, el 33,3% (n=7) siente que mientras que el 4,8% (n=1) menciona que “nunca” o “casi nunca” las cosas le salen bien.

El 38,1% (n=8) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “de vez en cuando” no pueden afrontar todas las cosas que debían realizar, mientras que el 14,3% (n=3) menciona que “casi nunca” pueden afrontar todas las cosas que debían realizar. Cabe mencionar, que un 0% (n=0) de los encuestados sienten que muy a menudo pueden afrontar todas las cosas que debía realizar.

El 47,6% (n=10) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “muy a menudo” pueden controlar las dificultades de su vida, mientras que el 9,5% (n=2) menciona que “nunca” han podido controlar las dificultades de su vida.

El 52,4% (n=11) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “muy a menudo” están al control de todo, mientras que el 4,8% (n=1) menciona que “nunca” están al control de todo.

El 28,6% (n=6) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “casi nunca” se han sentido molestos porque los sucesos que les han ocurrido estaban fuera de su control, mientras que el 14,3% (n=3) menciona que “muy a menudo”, se han sentido molestos porque los sucesos que les han ocurrido estaban fuera de su control. El 38,1% (n=8) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “muy a menudo” han pensado sobre aquellas cosas que le quedan por

lograr, mientras que el 4,8% (n=1) menciona que “nunca” han pensado sobre aquellas cosas que le quedan por lograr.

El 33,3% (n=7) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “a menudo” o “muy a menudo” han podido controlar su tiempo, mientras que el 4,8% (n=1) menciona que “de vez en cuando” han podido controlar su tiempo.

El 38,1% (n=8) de los entrevistados indicaron que, durante el último mes, “nunca” las dificultades se acumulan tanto que no pueden superarlas, mientras que un 9,5% (n=2) menciona que “a menudo” las dificultades se acumulan tanto que no pueden superarlas.

Según los datos obtenidos, el nivel de estrés percibido en la actividad laboral de los conductores de buses licitados del Gran Concepción, promedia 21,10, con una máxima de 38 y una mínima de 4.

Para este estudio, las situaciones que vivenciaron los conductores en el último mes, con mayor frecuencia se encuentra la respuesta:

“Nunca se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida” (52,4%, n=11). “Muy a menudo han manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de su vida” (42,9%, n=9). “Muy a menudo han estado seguros de su capacidad para manejar sus problemas personales” (52,4%, n=11). “Muy a menudo pueden controlar las dificultades de su vida” (47,6%, n=10). “Muy a menudo están al control de todo” (52,4%, n=11).

Tabla N°1

Relación entre el Nivel de estrés percibido y Factores laborales:

Factores Laborales	F	v-p
Carga laboral	2.365	0,141
Interacción con compañeros	1.100	0,376
Horarios de trabajo	1.243	0,333
Tiempo libre	1.358	0,292
Seguir un recorrido establecido	0,737	0,580
Jefatura	2.545	0,080
Privacidad adecuada en el trabajo	0,229	0,918
Organización en el equipo de trabajo	1.705	0,198
Trabajar con otros operarios	0,740	0,578
Tecnología y herramientas para realizar un trabajo óptimo	0,477	0,752
Interactuar con pasajeros	0,775	0,557
Estado de las calles	1.550	0,235
Seguridad en el trabajo	0,297	0,876
Atochamientos vehiculares	2.026	0,130
Trabajar en espacios públicos	0,983	0,445
Ambiente compartido	0,359	0,834

Las relaciones intra e inter grupos arrojan el resultado de $p > 0,05$ ($F: 1,965$; $v-p = 0,149$), es decir, no existe relación entre las variables Nivel de estrés percibido y Factores laborales. Además, cabe destacar que el resultado obtenido de la correlación entre los grupos tiene un valor $p = 0,128$.

Objetivo Específico N°4:

Identificar el impacto de los factores laborales en roles significativos de los conductores de buses licitados del Gran Concepción.

Se trabaja con la técnica estadística Chi-cuadrado de Pearson para identificar las relaciones entre los ítems más relevantes de las tres evaluaciones realizadas. Los resultados obtenidos son:

Tabla N°2

Relación entre Roles y Factor laboral: Carga laboral.		
Roles	Participación (v-p)	Satisfacción (v-p)
Estudiante	0,339	0,264
Trabajador/a	-	0,568
Proveedor/a de cuidado	0,012	0,170
Amo/a de casa	0,467	0,251
Amigo/a	0,552	0,552
Miembro de familia	0,219	0,321

Se evidencia que el Rol de “Proveedor/a de cuidados”, en el ítem “Participación”, es el único que presenta relación con el “Factor Laboral: Carga laboral” (v-p= 0,012). Por otro lado, los demás roles analizados, no presentan relación en el ítem “Participación”, ni en el ítem “Satisfacción” con “Carga laboral”.

Tabla N°3

Relación entre Roles y Factor laboral: Horarios de trabajo.		
Roles	Participación (v-p)	Satisfacción (v-p)
Estudiante	-	0,034
Trabajador/a	-	0,323
Proveedor/a de cuidado	0,009	0,475
Amo/a de casa	0,385	0,945
Amigo/a	0,622	0,622
Miembro de familia	0,908	0,873

Se evidencia que el Rol de “Estudiante”, en el ítem “Satisfacción” ($v-p = 0,034$) presenta relación con el “Factor Laboral: Horarios de Trabajo”. Además el Rol “Proveedor/a de cuidado”, en el ítem “Participación” ($v-p = 0,009$), presenta relación con el “Factor laboral: Horarios de trabajo”. Por otro lado, los demás roles analizados, no presentan relación en el ítem “Participación”, ni en el ítem “Satisfacción” con el “Factor laboral” mencionado.

Tabla N°4

Relación entre Roles y Factor laboral: Tiempo libre para realizar otras actividades.

Roles	Participación (v-p)	Satisfacción (v-p)
Estudiante	0,178	0,098
Trabajador/a	-	0,508
Proveedor/a de cuidado	0,427	0,426
Amo/a de casa	0,790	0,383
Amigo/a	0,622	0,622
Miembro de familia	0,237	0,644

Se evidencia que no hay relación entre los Roles, en los ítems “Satisfacción” ni “Participación” con el Factor laboral: “Tiempo libre para realizar otras actividades (almorzar, (almorzar, ir al baño, dormir, llamar, etc.)”.

Tabla N°5

Relación entre Roles y Factor laboral: Seguir un recorrido establecido.

Roles	Participación (v-p)	Satisfacción (v-p)
Estudiante	0,622	0,393
Trabajador/a	-	0,323
Proveedor/a de cuidado	0,080	0,220
Amo/a de casa	0,672	0,763
Amigo/a	0,347	0,347
Miembro de familia	0,464	0,446

Se evidencia que no hay relación entre los Roles, en los ítems “Satisfacción” ni “Participación” con el Factor laboral: “Seguir un recorrido establecido”.

Tabla N°6

Relación entre Roles y Factor laboral: Tecnologías y herramientas.

Roles	Participación (v-p)	Satisfacción (v-p)
Estudiante	0,347	0,046
Trabajador/a	-	0,622
Proveedor/a de cuidado	0,094	0,191
Amo/a de casa	0,406	0,483
Amigo/a	0,622	0,622
Miembro de familia	0,237	0,709

Se evidencia que el Rol de “Estudiante”, en el ítem “Satisfacción”, es el único que presenta relación con el “Factor Laboral: Tecnología y herramientas para realizar un trabajo óptimo (buses en buen estado)” (v-p= 0,046). Por otro lado, los demás roles analizados, no presentan relación en el ítem “Participación”, ni en el ítem “Satisfacción” con “Tecnología y herramientas para realizar un trabajo óptimo (buses en buen estado)”.

Tabla N°7

Relación entre Roles y Factor laboral: Estado de las calles

Roles	Participación (v-P)	Satisfacción (v-p)
Estudiante	0,622	0,826
Trabajador/a	-	0,133
Proveedor/a de cuidado	0,227	0,888
Amo/a de casa	0,914	0,762
Amigo/a	0,622	0,622
Miembro de familia	0,882	0,858

Se evidencia que no hay relación entre los Roles, en los ítems “Satisfacción” ni “Participación” con el Factor laboral: “Estado de las calles”.

Tabla N°8

Relación entre Roles y Factor laboral: Seguridad.		
Roles	Participación (v-p)	Satisfacción (v-p)
Estudiante	0,622	0,417
Trabajador/a	-	0,508
Proveedor/a de cuidado	0,427	0,537
Amo/a de casa	0,471	0,796
Amigo/a	0,622	0,622
Miembro de familia	0,237	0,601

En la tabla 8, se evidencia que no hay relación entre los Roles, en los ítems “Satisfacción” ni “Participación” con el factor laboral: “Seguridad en el trabajo”.

Tabla N°9

Relación entre Roles y Factor laboral: Atochamientos.		
Roles	Participación (v-p)	Satisfacción (v-p)
Estudiante	0,981	0,768
Trabajador/a	-	0,094
Proveedor/a de cuidado	0,055	0,899
Amo/a de casa	0,305	0,339
Amigo/a	0,981	0,981
Miembro de familia	0,927	0,946

En la tabla 9, se evidencia que no hay relación entre los Roles, en los ítems “Satisfacción” ni “Participación” con el factor laboral: “Atochamientos”

Cabe destacar que para realizar este estudio sólo se consideraron los roles y factores laborales que se presentan con mayor frecuencia en la muestra y, por lo tanto, los más significativos dentro de los resultados para la investigación.

Discusión de resultados

Esta investigación está bajo el supuesto de una correlación entre los factores laborales, el estrés generado dentro del trabajo y la repercusión en la participación en roles, su satisfacción e importancia. Estos son elementos que han sido evidenciados como grandes afectaciones del desempeño ocupacional. Ha apuntado en mencionar un tema que está presente cada vez más a los actores de principales de estas problemáticas, que desembocan en futuras enfermedades y la repercusión del diario vivir de los operarios de los buses de locomoción colectiva en Concepción.

En relación al objetivo N°1, el que trata de “Identificar la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción”, se abordan conceptos como rol, el cual es definido como la función que una persona desempeña en un lugar o situación y tiene la función de generar pautas de conducta en la sociedad y que ésta misma espera (Vaccari, 2008). Dicho rol mencionado anteriormente fue identificado mediante el uso del instrumento “Participación en roles ocupacionales”, adaptado del listado de roles del Modelo de la Ocupación Humana, asimismo analizando la importancia y satisfacción del mismo.

Uno de los elementos analizados a través del instrumento es el tiempo que se destina al ejecutar esta actividad, es decir, el rol en el que el 100% de los entrevistados participa en “Trabajador”, lo que les ocupa al menos el 50% del día, esto significa que el uso de tiempo restante en actividades diarias se verá reducido, tal como dice Zamora (2011) en la investigación *“El papel del tiempo libre en la salud de un grupo de conductores de carga”* teniendo como objetivo analizar y determinar el efecto del tiempo libre y vida cotidiana de un grupo de choferes foráneos, obteniendo resultados en el que se evidencia que el “Salir a pasear con la familia” disminuye en un 87%, así como también un aumento en la posibilidad de presentar trastornos del sueño. Se destaca la evaluación de la relación entre el tiempo libre con algunos daños a la salud, obteniendo como resultados que aquél grupo de personas que utiliza de manera activa su tiempo

libre, tiene menor probabilidad de presentar trastornos mentales, que aquellos que lo utilizan de manera pasiva.

Desde el objetivo específico N°2, habla acerca de “Identificar los principales factores laborales que impactan en los conductores de buses licitados del Gran Concepción”. Este objetivo se justifica debido a que son muchos factores que pueden desencadenar una sensación de estrés, en cada caso de las categorías que afectan el bienestar de los individuos y de su salud física y mental, siendo las condiciones ambientales, el tipo de tarea, las relaciones sociales en la organización, las políticas de seguridad y salud, los roles que desempeñan los individuos, entre otros, los cuales determinan de forma importante el bienestar, la salud, la calidad de vida y la satisfacción de los miembros (Vauro, 2014). Por ello es necesario tener en cuenta estos factores al evaluar la eficacia y el desempeño del conductor y no quedarnos únicamente con indicadores de tipo laboral como la productividad o económicos como los beneficios (Vauro, 2014). Si bien en el estudio que se expone en esta tesis, no revela un alto índice de estrés percibido por los conductores de locomoción urbana, estudios realizados el año 2011 por la La Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo, revelan que “los conductores del transporte terrestre son los más afectados por estrés laboral al compararlos con otras actividades económicas (33,3% versus 23,7%)”, asociado a factores como tensión, fatiga y carga mental (Silva et al., 2014). En este caso, las situaciones que inciden en mayor medida en el estrés de los conductores son los atochamientos, los horarios laborales y el hecho de trabajar en espacios públicos, por tanto, estas situaciones son las que pueden generar tensión, fatiga y carga mental. La Encuesta de Población Activa de la Unión Europea del 2007 muestra que los trabajadores que laboran en el sector de transportes se encuentran dentro del 30% de los trabajadores que ven afectada su salud mental a causa de la actividad laboral (European Commission en Silva et al., 2014).

Uno de los factores que genera sensación de estrés en los conductores de buses de Concepción que más se recalca vendría siendo el uso de tecnologías y el estado de las máquinas, pero su vez, las empresas no han desarrollado políticas de promoción y prevención de la salud de los trabajadores, así como tampoco se entregan posibilidades para mejorar los ambientes de trabajo y así mejorar la calidad de vida de las personas (Mutual de Seguridad, 2007). Figueroa y Díaz (2008) mencionan en su investigación “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia” y en relación a nuestro ítem de “horarios de trabajo”, concuerda que, en términos generales, se reconoce que las políticas poco flexibles del trabajo en Chile con la familia, proyectos paralelos y que los estilos de supervisión consistentes con el equilibrio con el trabajo tienen una alta incidencia en la satisfacción, tanto como en la disminución de los conflictos ocasionados por los roles en la mayoría de los trabajos que poseen estas características. Sin embargo la presencia de políticas instauradas se han asociado con altos niveles de satisfacción en sus roles y desempeño organizacional, como también el incremento de productividad y sobre todo un mejoramiento en la moral del trabajo. La aparición de estos fenómenos es comprensible si tenemos en cuenta las exigencias del trabajo moderno.

Es así que en este estudio en relación al estrés, es necesario definir el concepto “estrés”, desde el objetivo N° 3, el cual trata de “Identificar los factores laborales que se asocian con el nivel de estrés percibido”.

Canon (citado en Jaureguizar y Espina, 2011) menciona que el estrés es el resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio. Es una de las respuestas automáticas de los organismos a cualquier cambio, externos o internos, que le permite prepararse para enfrentar a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación.

Tal como se mencionó en el inicio del estudio, una de las mayores razones y motivaciones que justifican la indagación, surge a partir de la enorme cantidad de noticias diarias que enfocan los problemas que presenta este sistema, los cuales a largo plazo repercuten de forma directa en el actor principal “los

conductores”, problemáticas que terminan desembocando en diversas problemáticas que afectan al trabajador, donde una de ellas corresponde al estrés. Cabe destacar, que los conductores de la locomoción colectiva constantemente se ven involucrados en accidentes, y algunos de los diversos factores como el estrés, las emociones, la fatiga, la falta de sueño y el estado de salud se relacionan de forma independiente con un mayor riesgo de accidentes en el trabajo. Se ha dado a conocer que la actividad física influye de manera efectiva sobre el estrés y los estados psicológicos, fatiga, sueño y estado de salud (Taylor y Dorn, 2006).

Conducir requiere de una atención sostenida por periodos largos de tiempo para identificar posibles peligros y cambios que se efectúen en el entorno donde se desempeña la labor. Esta percepción puede verse afectada por el estrés del conductor, especialmente para los conductores que trabajan tras el volante que a menudo tienen que cumplir horarios estrictos (Dorn y Brown, 2003). El estrés de los conductores resulta de la interacción continua que existe entre los factores intrínsecos y extrínsecos como por ejemplo eventos o problemas de la vida diaria (Selzer y Vinoker, 1975 en Taylor y Dorn, 2006).

Las principales fuentes intrínsecas de estrés de los conductores varían según el estado del bus que conducen y lo natural del trabajo. Entre los conductores entrevistados, las presiones horarias o de tiempo principalmente en los atochamientos son un factor en común, que se combina con las largas horas de trabajo que deben cumplir diariamente (Taylor y Dorn, 2006).

Por último, el objetivo N°4 “Identificar el impacto de los factores laborales en roles significativos de los conductores de buses licitados del Gran Concepción”, se relaciona con las conclusiones obtenidas de la investigación “Condiciones de trabajo de los conductores de buses interurbanos: diagnóstico y percepciones de los actores”, en el cual, coinciden en que ciertas condiciones laborales como: “jornada, descansos, remuneración y organización del trabajo” (Morales, 2013, p.134) afectan en la salud del trabajador y su seguridad en el ambiente laboral,

relacionado tanto al desarrollo de patologías como accidentes de tráfico. Explica además la importancia que significa el rol de trabajador para los conductores (desde narraciones de su experiencia personal), y “reconocen que perciben su trabajo como algo necesario, importante de cumplir y con una responsabilidad social.” (Morales, 2013, p.134). Lo interesante de este estudio, es que reconocen que los trabajadores naturalizan las prácticas como un deber asociado al rol del trabajador y son los jefes y dueños de las empresas de buses, quienes incitan a naturalizar las situaciones que afectan en su autocuidado (Morales, 2013, p.134). En comparación con los resultados obtenidos de la investigación, los roles individuales de “Estudiante” y “Proveedor/a del Cuidado”, tienen relación levemente significativa con los factores “Tecnología y herramientas para realizar un óptimo trabajo” y “Horarios de trabajo”. Puesto que no hay un impacto relevante de los factores laborales en los roles de los conductores de los buses licitados del Gran Concepción.

CAPÍTULO V: Conclusiones y sugerencias

En base a lo anteriormente expuesto podemos observar en relación a nuestra hipótesis:

Los conductores de buses licitados del Gran Concepción identifican los factores laborales que generan mayor nivel de estrés, a mayor nivel de estrés presentan repercusiones en la participación satisfacción e importancia en roles significativos.

Ésta fue rechazada debido a que a través del estudio y la aplicación de la prueba ANOVA no fue posible demostrar la existencia de una relación estadísticamente significativa al analizar las variables Factor laboral y Estrés percibido ($v-p=0,128$). Además, con la aplicación de la técnica estadística Chi-cuadrado de Pearson, se evidencia que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables Roles y Factores laborales. Sin, embargo hay relaciones aisladas e

individuales entre éstas últimas variables mencionadas, en el Rol “Proveedor/a de cuidados”, con los Factores laborales “Carga laboral” y “Horarios de trabajo”. Y en el caso del Rol “Estudiante”, con los Factores laborales “Tecnología y herramientas para realizar un óptimo trabajo” y “Horarios de trabajo”.

- La presente investigación ha permitido evidenciar la relación entre los factores laborales, el estrés percibido y la repercusión en los roles cotidianos que presentan conductores de buses del Gran Concepción. Es necesario mencionar que los resultados del estudio se llevaron a cabo en 21 conductores, considerando la gran población de conductores que se presentan en la ciudad, éstos fueron una baja muestra, por lo que consideramos que si se obtuviera una mayor cantidad de encuestados se podría adquirir más variabilidad en respuestas. Sin embargo, este estudio fue aplicado en una realidad única para todas las líneas de buses del Gran Concepción, lo que se caracteriza por la gran cantidad de usuarios que utilizan el transporte público, que trabajan en las mismas condiciones y prácticamente los mismos horarios laborales.

A través de la entrevista abierta, los conductores mencionan que tienen jornadas laborales promedio de 12 o más horas diarias, lo que influiría considerablemente en la situación de salud de cada uno de ellos y en la participación activa de roles según lo interpretado por ellos mismos en los instrumentos de evaluación. Es por esto que es necesario que se implementen con urgencia programas regulatorios para que no excedan los límites acordes a su capacidad de desempeño, mejoramiento de condiciones laborales y sobre concientización de cómo evitar situaciones de estrés en su jornada de trabajo.

Bajo esta lógica, es posible abrir además el paso a otros estudios que tomen el tema del estrés bajo la vertiente de teorías psicológicas, el cual estaría explicado mediante una relación particular entre el individuo y su entorno, como una respuesta del organismo ante estas situaciones y también relacionado con la

predisposición de la persona ante acontecimientos estresantes, vulnerabilidad emocional y cognitiva.

El desarrollo y la implementación de este estudio, puede servir modelo para otras disciplinas, para otros Terapeutas Ocupacionales, entidades gubernamentales y/o empresas de buses de locomoción colectiva a lo largo del país, para analizar el impacto de estrés y sus repercusiones dentro del espacio y tiempo de trabajo, enfocado a la reducción de factores de riesgo para evitar problemas en su capacidad de desempeño a largo plazo.

Una de las razones que motivó realizar esta investigación es que a todos los usuarios del transporte público les afecta de manera directa e indirectamente la relación con los conductores del transporte público, así como el trato, el servicio, estado de los buses y las deficiencias generales del sistema de transporte. Por otra parte, los conductores que prestan el servicio están sometidos bajo una serie de factores que pueden afectar en su salud mental, por lo que es importante estar preocupados de las problemáticas que conlleva esta situación de realidad social.

Este es un avance en un tema poco explorado desde la Terapia Ocupacional y con gran relevancia en nuestra época actual, el cual de todas maneras debe seguir siendo investigado desde otras variables contextuales como también desde otras profesiones que logren realizar sus propios niveles de análisis para poder enfatizar las reales problemáticas base que conlleva esto, cómo repercute en términos de calidad de vida en los conductores y su impacto en la ciudadanía.

Limitaciones

Entre las limitaciones a destacar en el proceso de investigación, se caracteriza de la composición de la muestra en estudio, ya que el acceso a ésta se ha visto afectada principalmente por:

- Horarios de trabajo y de descanso de los conductores
- Falta de interés por participar (considerando que éste estudio no entrega soluciones a sus problemáticas).
- Ausencia de respuestas en el proceso de contacto y de gestiones realizadas por parte de los estudiantes hacia la empresa de buses licitados del Gran Concepción.
- Horarios de muestreo disponible de los estudiantes no coinciden con la disponibilidad de la mayoría de los conductores de buses del Gran Concepción.
- Entendimiento de ítems en instrumentos de evaluación.

Otra limitación del estudio podría estar referida al carácter autodescriptivo de los instrumentos empleados para la recolección de los datos. Es decir, los participantes pueden haber ofrecido respuestas producidas por el deseo de presentar una imagen mejorada de ellos mismos, ocultando o dejando de reconocer algunos síntomas sociales y/o laboralmente mal visto, por lo que afecta directamente en los resultados finales e interpretación. Sin embargo, previendo tales contingencias, se tomaron los recaudos necesarios para garantizar el carácter anónimo no sólo del protocolo sino también del proceso de consentimiento informado, evitando que directivos o jefatura pudiera tener acceso a la información suministrada por sus empleados.

REFERENCIAS

1. Álvarez, A., Martínez, R., Matilla, R., Máximo, N., Méndez, B. y Talavera, M. (2010). Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y Procesos. Recuperado de: <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>
2. American Psychological Association, APA. (2010). Research roundup: Work stress. Recuperado de <http://www.apapracticecentral.org/update/2010/07-28/research-roundup.aspx>
3. Berlyne, D. (1960). Conflict arousal, and curiosity. New York: McGraw-Hill. *Journal of Mental Science*. 108. 109-110. Recuperado de: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-mental-science/article/conflict-arousal-and-curiosity-by-d-e-berlyne-new-york-mcgrawhill-publishing-company-ltd-1960-pp-350/030EA703DD602D15D6A8052EE4394481>
4. Boada, J., Prizmic, A., González, S. y Vigil, A. (2012). Estresores laborales en conductores de autobuses (ELBus-21): estructura factorial, fiabilidad y validez. Universidad de Psicología, Bogotá, Colombia. 12(1). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v12n1/v12n1a22.pdf>
5. Castell-Florit, P. (2010). Enfoque sistémico-epidemiológico. *Revista Cubana Hig Epidemiol*, 48(1). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032010000100001
6. Cox, T., & Griffiths, A. (2004). La organización del trabajo y estrés. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
7. Cozzo, G. y Reich, M. (2016). Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 8(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3331/333145838001/html/index.html>
8. Echeverría, R. (2005). *El Búho de Minerva: Introducción a la filosofía moderna*. JC Sáez Editor.

9. Escuela de Terapia ocupacional. (s.f.). Definición y desarrollo del concepto de Ocupación: ensayo sobre la experiencia de construcción teórica desde una identidad local. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*. Recuperado de: http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacional-aa/www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to_simple/0,1374,SCID=21291%26ISID=735%26PRT=21288,00.html
10. Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales. (2012). Definición de Terapia Ocupacional. Recuperado de <http://www.wfot.org/AboutUs/AboutOccupationalTherapy/DefinitionofOccupationalTherapy.aspx>
11. Ferrer, R. (2016). La psicología de la Salud desde una perspectiva del ciclo vital. Recuperado de http://www.aniorte-nic.net/apunt_psicolog_salud_11.htm
12. Florey, L. (1969). Intrinsic motivation: The dynamics of occupational therapy theory. *American journal of Occupational Therapy*. Recuperado de: [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1590324](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1590324)
13. Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
14. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo. (2005). Nueva Jornada Laboral (Reducción de 48 a 45 horas semanales). Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-72784.html>
15. Gobierno de Chile, MINSAL. (s/f). Recuperado de http://www.ispch.cl/saludocupacional/quienes_somos
16. González, F. (2005). ¿Qué Es Un Paradigma? Análisis Teórico, Conceptual Y Psicolingüístico Del Término. *Investigación y Postgrado*, v.20, n.1. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872005000100002

17. González, M., Ladero, R., Cortés, P., Maruris, M., Vega, R. y Godínez, F. (2012). Estrés cotidiano en trabajadores del volante. *SUMMA psicológica UST.* 10(1). 85-90.
18. Guic, E., Bilbao, A., & Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista médica de Chile*, 130(10), 1101-1112.
19. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la. *Ciudad de México: Mc Graw Hill.*
20. Instituto de Salud Pública, S. (s.f.). Departamento Salud Ocupacional. Recuperado de: http://www.ispch.cl/saludocupacional/quienes_somos
21. Jara, D., & Solís, L. (2012). *Estrés laboral: Un estudio en conductores de Transantiago de buses alimentadores* (Doctoral dissertation, tesis de investigación para obtener el título de licenciado en Psicología] Chile: Universidad Académica de Humanismo Cristiano).
22. Jaureguizar Joana, Espina Alberto (2011) Enfermedad Física Crónica y familia. Editorial de Educación Pública del Colegio Real de Psiquiatras, London.
23. Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (talca)*, 23(1), 116-133
24. Kielhofner, G (2006). Fundamentos conceptuales de la Terapia Ocupacional. Santiago: Panamericana.
25. Kielhofner, G (2011). Modelo de Ocupación Humana: Teoría y aplicación. (4ª edición). Santiago: Panamericana.
26. Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Revista Cuicuilco*. vol. 7, n. 18. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
27. Leka, S. Griffiths, A. Cox, T. (2004). La organización del estrés y el trabajo. *Protección de la salud de los trabajadores*, (3), 1-27.
28. Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

29. Moruno, M. y Valverde, T. (2011). *Terapia ocupacional en salud mental*. Madrid: Elsevier Masson.
30. Mutual, D. S. (2007). Los desafíos en prevención de riesgos: Construcción más segura. *Revista BIT*. 57.
31. Oakley, F., Kielhofner, G., y Barris, R. (1985). An occupational therapy approach to assessing psychiatric patients' adaptive functioning. *American Journal of Occupational Therapy*, 39(3), 147-154.
32. Olivares, V., Jévez, C., Mena, L. y Lavaello, J. (2013). Estudios sobre Burnout y Carga Mental en Conductores del Transporte Público de Chile (Transantiago). *Ciencias y Trabajo*, 15(48). Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492013000300011&script=sci_arttext
33. Organización Internacional del Trabajo. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleados y representantes de los Trabajadores. Recuperado de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
34. Padrón, J. (2001). La Estructura y los Procesos de Investigación. Educación y ciencias humanas. UNERS IX (17).
35. Peiró, J. y Salvador, A. (1993): Control del Estrés laboral. Madrid. Eudema.
36. Peiró, J. (1999). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Pirámide.
37. Peiró, J y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Sección Monográfica*. 29(1), 68-82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77829109/>
38. Pérez, G. (1993). Técnicas de investigación en educación social. Perspectiva etnográfica el educador social. Murcia, España. Universidad de Murcia.
39. Real Academia Española. (2017). Diccionario de la lengua española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=RpXSRZJ>

40. Rice, P. (1997). *Desarrollo Humano: Estudio del ciclo vital*. México: Prentice-Hall.
41. Silva, H., LAfio, A., Marchetti, N. y Benoit, P. (2014). Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. *Ciencias y Trabajo*. 16(50). 67-74. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art02.pdf>
42. Segredo, A., García, A., López, P., León, P y Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana Salud Pública*. 41(1). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010
43. Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>
44. Taylor, H. y Dorn, L. (2006). Stress, fatigue, health, and risk on road traffic accidents among professional drivers: The Contribution of Physical Inactivity. *Annual Review of Public Health*. 27. 371-391. Recuperado de: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.publhealth.27.021405.102117>
45. Trucco, M. (2004). El Estrés y la Salud Mental en el Trabajo: Documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. *Cienc. Trab*, 6(14), 185-188. Recuperado de: http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/estres_salud_mental_trabajo.pdf
46. Vaccari, A. (2008). Reensamblar lo social: una introducción a la teoría del actor-red. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 4(11), 189-192.
47. Vauro, M (2014). *El Estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de salud pública de Chile*. (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca, España.

48. Zamora Macorra, M., & Cruz Flores, A. C. (2011). El papel del tiempo libre en la salud de un grupo de conductores de carga. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 47-56.

ANEXOS

Anexo Nº1

1. PARTICIPACIÓN EN ROLES OCUPACIONALES (ADAPTADO DEL LISTADO DE ROLES, MODELO DE OCUPACIÓN HUMANA)

Roles	¿Participo en este rol actualmente?		¿Es importante para mí este rol?		¿Si participo en este rol, me encuentro satisfecho con mi participación?	
	SI	NO	Es importante	No es importante	Satisfecho	Insatisfecho
Estudiante						
Trabajador/a						
Voluntario/a						
Proveedor/a de cuidado						
Amo/a de casa						
Amigo/a						
Miembro de familia						
Miembro activo de grupo religioso						
Aficionado/a (Hobbies)						
Participante de organizaciones						
Otro rol que quisiera especificar: _____						

Anexo Nº2

2. FACTORES LABORALES QUE PUDIESEN AFECTAR EL ROL LABORAL.

Señale con qué frecuencia los siguientes factores laborales le generan sensación de estrés:

NUNCA: 0	RARA VEZ: 1	A VECES: 2	CASI SIEMPRE: 3	SIEMPRE: 4
----------	-------------	------------	-----------------	------------

Factores laborales	0	1	2	3	4
Carga laboral (entregar reportes)					
Interacción con compañeros de trabajo					
Horarios de trabajo					
Tiempo libre para realizar otras actividades (almorzar, ir al baño, dormir, llamar, etc)					
Seguir un recorrido establecido					
Interacción con Jefatura					
Privacidad adecuada en el trabajo					
Organización en el equipo de trabajo					
Trabajar con otros operarios.					
Tecnología y herramientas para realizar un trabajo óptimo (buses en buen estado)					
Interactuar con pasajeros					
Estado de las calles					
Seguridad en el trabajo					
Atochamientos vehiculares (tacos)					
Trabajar en espacios públicos					
Ambiente compartido					
Otro factor (señalar):					

Anexo Nº3

3. ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (PERCEIVED STRESS SCALE) PSS-14

Adaptado en Chile por Erik Marín C., Psicólogo

emarin@ucentral.cl / Santiago de Chile

(From the english version published by Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983).

Marque con una cruz “x”, la opción que indique de mejor manera la situación actual que usted vive, considerando el último mes.

	Nunca (0)	Casi nunca (1)	De vez en cuanto (2)	A menudo (3)	Muy a menudo (4)
Durante el último mes, con qué frecuencia ha estado afectado por alguna situación que ocurrió inesperadamente.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de su vida.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia ha sentido que las cosas le salen bien.	0	1	2	3	4
En el último mes, con qué frecuencia ha sentido no poder afrontar todas las cosas que debía realizar.	0	1	2	3	4
Durante el último mes con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia ha sentido que está al control de todo.	0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia se ha sentido molesto, porque los sucesos que le han ocurrido, estaban fuera de su control.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia ha pensado sobre aquellas cosas que le quedan por lograr.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia ha podido controlar su tiempo.	0	1	2	3	4
Durante el último mes, con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas.	0	1	2	3	4

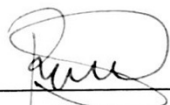
Anexo N°4

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo,

Paola Rozalla Porrazo

____ (RUT: 17.346.381-2), por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Participación en roles ocupacionales". (Adaptado del Modelo del listado de roles del Modelo de Ocupación Humana), correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.


FIRMA

FECHA: 19-10-2018

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo,

Paula Perella Bonino

(RUT: 17.386.381-2), por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Factores laborales que pudiesen afectar el Rol laboral.", correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.

Paula Perella Bonino

FIRMA

FECHA: 19-10-2018

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo,

Paula Revilla Pizarro

(RUT: 17.346.389-2), por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Cuestionario del Nivel de Estrés Percibido en la actividad laboral", correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.



FIRMA

FECHA: 19-10-2018

Anexo N°5

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, Alex Ríos Ruiz.

(RUT: 17.081.012-0), por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Participación en roles ocupacionales". (Adaptado del Modelo del listado de roles del Modelo de Ocupación Humana), correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.



Alex W. Ríos Ruiz
Terapeuta Ocupacional
RUT: 17.081.012-0

FIRMA

FECHA: 23-10/18.

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo,

Alex wladimir Ríos Ruiz

(RUT: 17.081.012-0), por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Factores laborales que pudiesen afectar el Rol laboral.", correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.


Alex W. Ríos Ruiz
Terapeuta Ocupacional
RUT: 17.081.012-0

FIRMA

FECHA: 23/10/18.

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo,

Alex wladimir Ríos Ruiz

(RUT: 17.081.012-0)

, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Cuestionario del Nivel de Estrés Percibido en la actividad laboral.", correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.


Alex W. Ríos Ruiz
Terapeuta Ocupacional
RUT: 17.081.012-0

FIRMA

FECHA 23/10/18.

Anexo N°6

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo Claudio Silva Lara (RUT: 15.372.448-2 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Participación en roles ocupacionales". (Adaptado del Modelo del listado de roles del Modelo de Ocupación Humana), correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.



FIRMA

FECHA: 23 octubre 2018

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo Claudio Silva Lara (RUT: 15.372.448-2) por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Factores laborales que pudiesen afectar el Rol laboral.", correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.



FIRMA

FECHA: : 23 octubre 2018

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo Claudio Silva Lara (RUT: 15.372.448-2) por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos: "Cuestionario del Nivel de Estrés Percibido en la actividad laboral.", correspondiente al Proyecto: "Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción", presentado por los alumnos Álvaro Astete (RUT: 19.577.884-1), Paola Belmar (RUT: 19.332.980-2), Jorge Chanquey (RUT: 19.379.680-K), José Cortés (RUT: 19.087.707-8), Diego González (RUT: 18.978.558-5) y Matías Olguín (RUT: 18.956.901-7), para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación, el cual apruebo en calidad de validador. Certifico que estoy de acuerdo con la última versión del instrumento y que se han tomado en cuenta mis observaciones.



FIRMA

FECHA: : 23 octubre 2018

Anexo N°7

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Título de la investigación: Cómo se asocian los factores laborales con el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción.

Investigador responsable: Álvaro Astete -Paola Belmar – Jorge Chanquey - José Cortes - Diego González- Matías Olguín.

El propósito de este documento es ayudarle a tomar la decisión de participar, o no participar, en esta investigación.

Objetivo de la investigación:

▪ Objetivo General:

- Determinar de qué manera se asocian los factores laborales, el nivel de estrés percibido y la participación en roles de los conductores de buses licitados del Gran Concepción.

Procedimientos de la investigación: Si usted acepta participar en este proyecto de investigación se le aplicarán 3 instrumentos de evaluación: “Participación en roles ocupacionales”, “Factores laborales que pudiesen afectar el rol laboral” y “Escala de estrés percibido”, durante el mes de octubre del presente año. Tiene una duración de 45 minutos como máximo.

Beneficios: Usted no se beneficiará directamente por participar en esta investigación. Sin embargo, su colaboración nos permitirá entender de qué manera se ve afectado el rol laboral de choferes, para aportar en futuros proyectos investigativos y a largo plazo ser base del desarrollo de las políticas públicas

Riesgos: No existe un riesgo en la aplicación de esta evaluación, ya que, toda información recopilada será confidencial y exclusivamente de uso investigativo.

Costos: Su participación no tiene ningún costo económico para usted. Todos los costos de la investigación serán asumidos por el equipo investigador.

Compensaciones: Esta investigación no contempla compensaciones para usted.

Confidencialidad de la información: Los resultados obtenidos se mantendrán en forma confidencial, y serán utilizados con fines académicos, siendo presentados frente a un comité evaluador de la Universidad San Sebastián, para la obtención de la Licenciatura de Ciencia de la Ocupación Humana. Es posible que los resultados obtenidos sean presentados en revistas y conferencias del área de la salud, sin embargo, sus datos personales (nombres, información de contacto, etc.) o familiares no serán en ningún caso divulgados.

Voluntariedad: Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho a retirar su consentimiento, y por tanto retirarse de esta investigación, en el momento que lo estime conveniente.

Preguntas: Si tiene preguntas acerca de esta investigación puede contactar a las profesionales Dr. Constanza Quiroz Werlinger o Terapeuta Ocupacional Verónica Aguilar Gaete, Docentes que guían esta investigación, al teléfono 041-248724, Facultad de Terapia Ocupacional, sede Tres Pascualas, Concepción.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

- Se me ha explicado el propósito de esta investigación, los procedimientos, los riesgos, los beneficios y los derechos que me asisten.
- Firmo este documento voluntariamente, sin ser forzada/o a hacerlo.
- Se me entregará una copia firmada de este documento.

Nombre participante

Firma

Fecha

Nombre Investigador	Firma	Fecha
Nombre Investigador	Firma	Fecha
Nombre Investigador	Firma	Fecha
Nombre Investigador	Firma	Fecha
Nombre Investigador	Firma	Fecha
Nombre Investigador	Firma	Fecha