

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

UNIDAD DE POSTGRADO

**Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en
docentes de la UGEL N°.7**

TESIS

para optar el grado académico de Magíster en Psicología con Mención en
Psicología Clínica y de la Salud

AUTOR

Julio Javier Salas Dahlqvist

Lima – Perú

2010

DEDICATORIA:

**A mis padres y a todos los maestros que me
guiaron con sus enseñanzas y ejemplo.**

INDICE

INDICE DE TABLAS	6
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	11
 CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Planteamiento del Problema de Investigación	15
1.2. Problema de Investigación	18
1.3. Objetivos	
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	19
1.5. Limitaciones de la investigación.....	20
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de Estudio	
2.1. Investigaciones en el extranjero.....	21
2.2. Investigaciones Nacionales.....	25
2.3. Bases Teórico del Estudio	
2.3.1. Bienestar Psicológico.....	27
2.3.2. Modelo de Sánchez-Cánovas del Bienestar Psicológico.....	30
2.3.3. Estrés Laboral.....	37

2.3.4. Síndrome de Burnout.....	40
2.3.5. Teorías Explicativas del Síndrome del Quemado por el Trabajo.....	45
2.3.6.El proceso del Quemarse en el Trabajo:	
Modelo Tridimensional del MBI HSS.....	48
Modelo de las fases del Burnout de Golembiewski y colaboradores..	51
2.3.7. Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout.....	52
2.4. Hipótesis	
2.4.1. Hipótesis General.....	53
2.4.2. Hipótesis Nula.....	53
2.4.3. Hipótesis Específica.....	54
2.5. Definición operacional de Variables.....	54
 CAPÍTULO III. MÉTODO	
3.1. Diseño y Método de Investigación.....	58
3.2. Población y Muestra.....	59
3.2.1. Procedimiento.....	61
3.2.2. Composición de la Muestra.....	62
3.3. Variables	
3.3.1. Variables Relacionadas.....	66
3.3.2. Variables Controladas.....	67
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	68
3.4.1. Descripción de los instrumentos.....	68
Escala de Bienestar Psicológico (EBP).....	68

Inventario de Maslach.....	71
3.4. Análisis Estadístico.....	74

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivos.....	76
4.2. Análisis de las Hipótesis de Correlación entre el Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout.....	77
4.3. Análisis del nivel de frecuencias de variable Bienestar Psicológico.....	79
4.4. Análisis del nivel de frecuencias de variable síndrome de Burnout.....	82
4.5. Análisis Comparativo entre Bienestar Psicológico y Burnout según variables Socio-demográficas.....	84

CAPITULO V. DISCUSION DE RESULTADOS

Discusión de los Resultados.....	90
----------------------------------	----

CONCLUSIONES	100
---------------------------	-----

RECOMENDACIONES	102
------------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	104
---------------------------	-----

ANEXOS	118
---------------------	-----

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Composición de la muestra por edad	63
Tabla No. 2 Composición de la muestra por Sexo	64
Tabla No. 3 Composición de la muestra por Estado Civil	64
Tabla No. 4 Composición de la muestra por Colegio	65
Tabla No. 5 Composición de la muestra por Nivel Educativo	65
Tabla No. 6 Composición de la muestra por Condición Laboral	65
Tabla No. 7 Composición de la muestra por Rango de Edad	66
Tabla No. 8 Análisis de la Bondad de Ajuste a la curva normal de los puntajes de la Escala de Bienestar	76
Tabla No. 9 Análisis de la Bondad de Ajuste a la curva normal de los puntajes de la Escala MBI de Maslach	77
Tabla No. 10 Análisis de las Correlaciones entre el Bienestar Psicológico y las escalas del MBI de Maslach	78

Tabla No. 11	
Nivel de Bienestar Psicológico Subjetivo	80
Tabla No. 12	
Nivel de Bienestar Material	80
Tabla No. 13	
Nivel de Bienestar Laboral	81
Tabla No. 14	
Nivel de Relaciones de Pareja	81
Tabla No. 15	
Nivel de Bienestar Psicológico Total	82
Tabla No. 16	
Nivel de Burnout según Etapas	83
Tabla No. 17	
Nivel de Burnout	83
Tabla No. 18	
Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Estado Civil	84
Tabla No. 19	
Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Sexo	85
Tabla No. 20	
Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Colegio	86
Tabla No 21	
Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Situación Laboral	87
Tabla No 22	
Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Nivel Educativo	88
Tabla No 23	
Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Rango de Edad	89
Tabla No 24	
Baremos del Inventario de Maslach	120
Tabla No 25	
Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Agotamiento Emocional del MBI de Maslach	121

Tabla No. 26	
Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Despersonalización del MBI de Maslach	122
Tabla No. 27	
Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Realización Personal del MBI de Maslach	123
Tabla No. 28	
Análisis Factorial Exploratorio de las Escalas MBI de Maslach	124
Tabla No 29	
Baremos de la Prueba de Bienestar Psicológico	132
Tabla No 30	
Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico Subjetivo	134
Tabla No 31	
Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Bienestar Material	135
Tabla No 32	
Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Bienestar Laboral	136
Tabla No. 33	
Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Relaciones con la Pareja	137
Tabla No. 34	
Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Bienestar Psicológico	138

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar si existe relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la *Unidad de Gestión Educativa Local No. 7*, para lo cual se realizó un estudio de diseño Descriptivo Correlacional.

Se evaluó a un total de 179 docentes, de la *Unidad de Servicios Educativos Local (UGEL) No. 7*, correspondiente a los distritos de Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo, de ambos sexos, de los niveles inicial, Primaria y Secundaria. Los datos se obtuvieron utilizando *la Escala de Bienestar Psicológico y el Inventario Burnout de Maslach (MBI)*. Llevándose a cabo el análisis de ítems y se estableció la validez y confiabilidad de ambos instrumentos.

La evaluación del Bienestar Psicológico se centro en las siguientes áreas: Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral, Relaciones de Pareja y Bienestar Psicológico total. Así mismo para la evaluación del síndrome de Burnout, se tomo en cuenta las áreas que evalúa como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Se encontró correlaciones negativas estadísticamente significativas entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.

Por otra parte se encuentran correlaciones negativas entre el Bienestar Subjetivo,

Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Pareja y con el Síndrome de Burnout

En relación al Bienestar Psicológico de los docentes se concluyó que las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio. Sin embargo en el síndrome de Burnout prevalecen los niveles bajos y altos.

Se compararon diferentes áreas del Bienestar Psicológico con el síndrome de Burnout, encontrándose que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de quemado laboral, notándose que los participantes con bajo nivel de bienestar laboral presentan un Burnout más alto.

Por otra parte se evidenció que los participantes con bajo nivel de relaciones de pareja presentan Burnout más alto. Así mismo se halló que existen diferencias estadísticamente significativas en el Bienestar Psicológico; encontrándose en todos los casos que las puntuaciones de aquellos que tienen pareja, superan a los que no la tienen.

INTRODUCCIÓN

Las primeras concepciones en relación al Bienestar Psicológico se desarrollaron en torno a los conceptos como la autorrealización, Maslow (1968), el funcionamiento pleno Rogers (1961) y la madurez (Allport, 1961), estas teorías fueron el inicio de estudios posteriores, aunque por la ausencia de fiabilidad y validez en su medición no tuvieron un fuerte impacto significativo en el estudio del bienestar .

Este tema ha sido retomado recientemente con motivo de describir los términos: niveles de felicidad, satisfacción con la vida y el afecto positivo Diener (1984). Así mismo una reciente rama de la psicología: la “psicología positiva”, la cual se orienta al estudio del bienestar pues tiene como uno de sus propósitos, el de encontrar la respuesta de porqué la gente es más feliz que otra y conocer las razones teóricas como prácticas (Lyubomirsky 2001, cit .por Padrós, 2002, pp. 31).

Continuamente se han utilizado muchos términos para catalogar el bienestar, por ejemplo: la felicidad, el bienestar objetivo, el bienestar subjetivo, la calidad de vida y la satisfacción de vida. De estos términos, el de felicidad es el más conocido, tanto en la investigación como en el uso lego.

Pero ¿qué es la felicidad? Argyle (1987) y Lu (1995) indagaron la opinión de las personas en encuestas, dando dos tipos de respuesta: a) experimentar a menudo un estado emocional positivo tal como alegría; o b) sentirse satisfecho con la vida como un todo o con partes de ella. Estos son dos posibles elementos de la felicidad. Sin embargo, la felicidad no es el antónimo de infelicidad, depresión o enfermedad psicológica,

aunque está relacionada de forma negativa con esos estados y sus causas son algo distintas

Andrews y Withey (1978) supusieron primero tres posibles elementos de la felicidad: a) emoción positiva; b) satisfacción de vida y c) la ausencia de emociones negativas o perturbaciones psicológicas. Esta conceptualización de felicidad recibe cada vez más apoyo de los investigadores. Sin embargo, podría haber un cuarto elemento que tiene que ver con la realización personal y otros elementos de “fondo” tales como tener una meta en la vida y el crecimiento personal (Ryff, 1989).

Veenhoven (1984) define la felicidad como la apreciación general de la vida como un todo. Dentro de este concepto él distingue dos dimensiones: “El nivel hedónico de afecto” y la “satisfacción”. El nivel hedónico es el grado en el que los afectos positivos dominan claramente sobre los negativos. La satisfacción es el grado en el que las aspiraciones se sienten cumplidas

Al definir la felicidad coincidimos que se trata de un estado de bienestar que se centran en la evaluación de la afectividad positiva y la negativa, incluyéndose además la evaluación global y cognitiva de la vida, ambas definiciones son integradas, en este punto coinciden en la actualidad autores como Diener (1984); Argyle y Martín (1991); Veenhoven (1991, 1995); Heylighen (1992); Sánchez Cánovas (1998).

En este sentido para motivos de esta investigación definimos el Bienestar Psicológico como el estado de felicidad o bienestar que es una percepción subjetiva de la propia vida, resultante su auto evaluación de manera global y cognitiva. Sánchez (Cánovas 1998).

En el Perú son pocas las investigaciones que indagan acerca del bienestar y en ninguna de ellas se ocupan de los docentes en relación a esta temática en particular, por otra parte, las condiciones en las cuales desarrollan su actividad laboral es de admirar por el gran esfuerzo que hacen para poder realizar su trabajo de gran responsabilidad en la formación de los estudiantes, contando con pocos recursos, bajos sueldos, aun así son exigidos constantemente por el sistema educativo y por la sociedad que espera una mayor rendimiento y calidad de su parte, todo ello pone en riesgo el equilibrio emocional del docente, pudiendo desencadenar el síndrome de quemado laboral (SQT), también conocido como síndrome de Burnout, el cual es :“un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objetivo de trabajo son las personas en cualquier tipo de actividad” (Gil Monte, 2005).

Entendiéndose el agotamiento emocional como la percepción que en el trabajo están en el límite de sus capacidades, acompañado por agotamiento físico y emocional, por la labor que realiza con las personas. Por despersonalización se entiende el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva. La falta de realización personal en el trabajo se refiere la tendencia de los profesionales a auto evaluarse negativamente, sintiéndose descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales (Maslach y Jackson, 1981).

El presente trabajo tiene por objetivo analizar el estado de bienestar de los docentes de la UGEL No. 7, y a la vez encontrar cuales son los índices de síndrome de Burnout en ellos, buscando las relaciones entre estas variables. Con tal propósito hemos

organizado la presente investigación en cinco capítulos que describimos a continuación: el primer capítulo presenta el planteamiento y la formulación del problema, así como los objetivos de estudio. En el segundo capítulo se mencionan investigaciones nacionales e internacionales, el marco teórico, se formulan las hipótesis de trabajo. En el tercer capítulo incluimos el método de investigación empleado, el diseño de investigación, las características de la muestra utilizada, descripción de los instrumentos aplicados y los estadísticos para el análisis de los resultados. El cuarto capítulo corresponde a la presentación de los resultados. Finalmente el quinto capítulo contiene la discusión de los resultados

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del problema de Investigación.

La situación de los profesores en el Perú es de preocupación por la serie de dificultades que enfrentan a diario, en ese sentido consideramos que hace falta mayor reconocimiento a su importante labor, lo cual se ve reflejado en bajos sueldos, pudiendo generar este hecho frustración y malestar al no poder compensar los gastos personales y familiares, por lo mismo algunos docentes se ven presionados a laborar en dos centros educativos a la vez, dar clases particulares, incluso a trabajar en otras actividades.

Así mismo en los últimos años el sistema educativo en general y los docentes, particularmente han sido testigos del aumento de las demandas sociales hacia su rol profesional unido a bajos presupuestos y pobre dotación de recursos en relación a las exigencias (Duran, Extremera y Rey Peña, 2001).

Según Doménech (1995), los profesores se ven expuestos a una serie de condiciones diferentes a las mantenidas hace unas décadas: con el criterio de autoridad devaluado y un aumento de la falta de respeto, incluso agresiones físicas, con un sistema educativo que les plantea cada vez mayores retos, exigiéndoles mayor preparación y especialización, en contenidos, métodos y conocimiento psicológico de los alumnos.

Esta situaciones pueden afectar el desenvolvimiento de los maestros en su labor educativa, teniendo repercusiones en la calidad de la enseñanza que imparten, en este

sentido ser un peligro para el bienestar del docente, como lo afirma Antonovsky (1988), para hacer frente a un estímulo perturbador se genera un estado de tensión con el cual el sujeto debe luchar. El grado de adecuación en el manejo o control de la tensión determinará que el resultado sea psicopatológico, neutral o salugénico.

Desde el enfoque salugénico desarrollado por Antonovsky (1979, 1988), en el cual se analiza a la persona en un continuum salud/ enfermedad tratando encontrar los factores que promueven la ubicación en el extremo positivo de ese *continuum*, es de especial interés conocer cuáles son los motivos por los que unos sujetos se sienten satisfechos con la vida mientras que otros no, así como determinar que factores inciden en el logro de tal bienestar, en este campo encontramos pocos estudios en nuestro país que se ocupan del Bienestar Psicológico del docente.

Entendemos por bienestar personal, subjetivo o psicológico a la “experiencia emocional placentera” (Diener 1984), la cual es multidimensional consta de dimensiones diferentes pero relacionadas de afectos positivos y negativos. Veehoven (1994) aborda el tema del bienestar a partir de sus estudios sobre la satisfacción con la vida, relacionándolo con el grado que un individuo juzga su vida en términos favorables y satisfactorios. Para Sánchez Canovas (1998), el Bienestar Psicológico hace referencia al estado de felicidad o bienestar (ambos conceptos son tomados como sinónimos por el autor) como la percepción subjetiva de la propia vida.

El conocer y cuidar del bienestar del docente es una labor integral necesaria dentro de la educación, para que cumplan óptimamente su actividad educativa. Por ello la satisfacción laboral y con la vida en general son fundamentales como medidas del bienestar, además un estado de ánimo positivo y factores claves como la dedicación

pueden afectar el Bienestar Psicológico de los empleados (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Por otra parte las condiciones de trabajo en los docentes están lejos de ser las mejores, por ejemplo es frecuente tener sobrecarga de trabajo por el excesivo número de alumnos por aula, además los profesores tienen presiones de tiempo, para cubrir materias, evaluarlas y reportarlas, también se suele dar escasez de recursos por lo que ellos mismos tienen que encontrar formas de compensar la falta de equipamiento adecuado para el desarrollo de los cursos que dictan, pero aun así se les exige dar mayor calidad educativa con los escasos recursos que cuentan.

Teniendo en cuenta todas las condiciones mencionadas estas, pueden facilitar el estrés laboral crónico conocido como “Burnout” o “síndrome de estar quemado”, “quemarse en el trabajo”, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia la propia profesión(falta de realización personal en el trabajo), así como una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Maslach y Jackson, 1981). Es característico y peculiar del Burnout que el componente estresante surge de las interacciones sociales (Maslach 1982). Posteriormente Schaufeli y Enzmann (1998) lo han definido como un estado mental negativo, relacionado con el trabajo en individuos “normales” que se caracteriza por agotamiento emocional, que se acompaña de distrés, un sentimiento de reducida competencia, poca motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo.

Las consecuencias negativas de estas circunstancias no solo repercutirán en el profesor y en la organización si no también en el alumno que es el directo receptor de

un servicio de “baja calidad” en relación a algo esencial: su educación y/o formación como profesional (Maslach, 1986).

Por tanto, en esta investigación buscamos conocer nivel de Bienestar Psicológico y síndrome de Burnout en docentes de educación: inicial, primaria y secundaria pertenecientes a la UGEL N° 7 (corresponde a los distritos de: Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo) y si existe relación entre estas variables.

1.2. Problema de Investigación

¿Qué relación existe entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

? Establecer la Relación que existe entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.

1.3.2. Objetivos Específicos

? Identificar la relación que existe entre el Bienestar Subjetivo y el síndrome de Burnout.

? Identificar la relación que existe entre el Bienestar Material y el síndrome de Burnout.

? Identificar la relación que existe entre el Bienestar Laboral y el síndrome de Burnout.

- ? Identificar la relación que existe entre las Relaciones de Pareja y el síndrome de Burnout.

1.4. Justificación

He de exponer tres tipos de razones por los que se lleva a cabo la presente investigación, los cuales son: justificaciones teóricas, metodológicas y prácticas.

La Justificación teórica considera hacer una revisión acerca del concepto Bienestar Psicológico el cual se muestra de muy amplio espectro y ambiguo muchas veces. Es evidente notar una escasez del tema en la literatura psicológica. En cuanto al síndrome de Burnout nos ocuparemos de hacer un estudio de la variedad de teorías que proponen explicar el síndrome de estar quemado por el trabajo, su proceso y las fases que pasan las personas en esta circunstancia, todo lo expuesto aportará una base para futuras investigaciones.

La justificación metodológica se busca establecer la validez y confiabilidad del constructo Bienestar Psicológico y síndrome de Burnout, que sirva de estímulo y aplicación a la investigación de modelos salugénicos relacionados a la salud que estimulen el Bienestar Psicológico, además del adecuado manejo el estrés laboral.

En la justificación práctica consideramos que los datos empíricos servirán para plantearse alternativas, frente a la problemática que atañe a la educación, como lo es cuidar el bienestar del docente; aplicando las medidas necesarias para favorecer el Bienestar Psicológico, previendo y tomando las acciones frente al síndrome de Burnout en el ambiente educativo específicamente en los profesores.

1.5. Limitaciones

Podemos mencionar que se da una limitada generalización de los resultados obtenidos en la presente investigación, circunscribiéndose los hallazgos del estudio, solo al grupo investigado por cuanto el muestreo que se realizó fue Probabilístico, eligiéndose la muestra por su accesibilidad y características relevantes para el investigador delimitándose a una sola área de Lima.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Investigaciones en el Extranjero

Investigaciones acerca del Bienestar Psicológico. En la *Universidad de Colima* en México, Chávez (2006) en su tesis de maestría, realizo un estudio con los estudiantes del Bachillerato, el propósito fue investigar la relación que existe entre el Bienestar Psicológico y el rendimiento académico, participaron 92 estudiantes regulares, 46 hombres y 46 mujeres, la edad de los evaluados fluctuó entre los 17 y 18 años. Para evaluar el Bienestar Psicológico se utilizó la *Escala de Bienestar Psicológico en Jóvenes Adolescentes (BIEPS-J)*, y para valorar el rendimiento académico de los participantes se utilizó el promedio de la segunda evaluación parcial. Los resultados determinaron que existe una correlación positiva ($r = 0,709$) entre ambas variables. Sin poderse establecer una relación causal entre ambas variables.

Figuroa, Contini, Lacunza, Levín, Mariel y Estévez (2005), de la *universidad de Tucumán* y la *universidad del Norte Santo Tomás de Aquino* (Argentina) investigaron “las Estrategias de afrontamiento y su relación son el nivel de Bienestar Psicológico. Un Estudio con Adolescentes de Nivel Socioeconómico Bajo de Tucumán”, con la participación de 150 adolescentes escolarizados de 13 a 18 años de edad, de nivel socioeconómico bajo, hallaron diferencias significativas en el empleo de

estrategias de afrontamiento en adolescentes con alto y bajo nivel de Bienestar Psicológico, así como también entre estrategias de afrontamiento y sexo.

Otra investigación realizada por Morales de la Peña (2004), en su Tesis de licenciatura en Psicología de la *universidad de las Américas*, Puebla. (México) tuvo como propósito estudiar las diferencias entre Religiosidad y Bienestar Psicológico en adultos mayores casados y adultos mayores viudos. Los sujetos que participaron en este estudio fueron 84 miembros del INAPAM (*Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores*) antes INSEN (Instituto Nacional de la Senectud) de entre 60 y 91 años; de los cuales 36 son casados (15 mujeres y 21 hombres) y 49 son viudos (28 mujeres y 21 hombres). Los resultados indicaron que existen diferencias significativas en cuanto a Bienestar Psicológico observándose puntajes más altos en el grupo de los adultos mayores casados. En cuanto a la religiosidad no se observaron diferencias estadísticamente significativas en ambos grupos. Se encontró que hay una relación positiva y estadísticamente significativa entre Religiosidad y Bienestar Psicológico en la muestra total, de igual forma en el grupo de adultos mayores casados, pero no sucedió lo mismo con el grupo de viudos, donde no hubo correlación entre ambas variables. Se demostró que los adultos mayores casados tienen mayor Bienestar Psicológico que los adultos mayores Viudos con una religiosidad muy similar en ambos grupos. En cuanto a la correlación entre las dos variables existe una relación positiva en los adultos mayores casados mientras que en los adultos mayores viudos no.

Moreno (2003), de la *Universidad de las Américas* (México) en su tesis de licenciatura en psicología investiga la relación entre Bienestar Psicológico y Dependencia Interpersonal en estudiantes locales y foráneos de la Universidad de las

Américas, Puebla. En esta investigación participaron 500 sujetos, divididos en cinco grupos de 100 sujetos cada uno, categorizados por la especialidad, entre los 17 y 27 años, de nivel socioeconómico medio a medio-alto, encontrando correlación positiva significativa entre el Bienestar Psicológico y la Dependencia Interpersonal en estudiantes locales y correlación negativa entre el Bienestar Psicológico y la Dependencia Interpersonal en estudiantes foráneos.

En la *Universidad Autónoma de Madrid*, (España), Padrós (2002), en su tesis doctoral “Disfrute y Bienestar Subjetivo. Un estudio Psicométrico de Gaudibilidad”, en estudiantes universitarios de diversas especialidades, publico en general, personas con una patología que afectaba el aparato motor, sujetos en tratamiento de esquizofrenia y personas en tratamiento a adicción a drogas. Encontró correlación altamente positivas entre calidad de vida, bienestar subjetivo y las relaciones de la EGP (Escala de Gaudibilidad de Padrós).

Investigaciones acerca del Síndrome de Burnout. Manassero, Buades, Torrens, Ramis, Vazquez, y Ferrer (2005) investigaron las relaciones entre las dimensiones del Burnout y la atribución causal en una muestra de 614 profesores de preescolar a secundaria / bachillerato de las Islas Baleares(España) Los resultados obtenidos indican que las dimensiones del Burnout presentan una relación moderada con las dimensiones causales, de modo que a mayor agotamiento emocional se corresponde con percepciones de causas más estables, globales, intencionales y menos controlables; a mayor despersonalización nos encontramos con percepciones de causas más internas, estables, intencionales y globales; mientras que mayor realización personal se

corresponde con percepciones de causas menos estables(inestables), menos globales(específicas) y más controlables.

Arís (2005) estudio el “síndrome de Burnout en los docentes de Infantil y Primaria en la zona del Valles Occidental” (España) en su tesis doctoral por la *Universidad Internacional de Catalunya*, concluye que las subdimensiones de despersonalización y de baja realización personal, se manifiesta poca incidencia. La muestra fue relativamente joven en términos de trayectoria profesional, (media de edad de 40,3 años), en la subdimensión de cansancio emocional, se evidencia una alta significación de la misma, ya que el porcentaje de respuesta de 41,6%, de elevado en la percepción por parte de los docentes, comportando la evidente sensación de cansancio físico y emocional por su parte. Se establecido la relación entre las subdimensiones del *Burnout* y las percepciones de los docentes, encontrado relaciones importantes e inversas entre las puntuaciones elevadas de Burnout y la percepción de la Eficacia personal. Parece evidente que el docente que puntúa en un nivel medio o elevado en la escala de Cansancio emocional tiene un nivel bajo en cuanto a su propia percepción personal así como a su valoración profesional.

En la *Facultad de Educación de la Universidad de Extremadura* (España) en su Tesis Doctoral titulada “Fuente de estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en Orientadores de Institutos de Enseñanza Secundaria (IES)”. El trabajo ha sido realizado por Rubio (2004). El estudio se realizó sobre una muestra de 65 sujetos que representan al 69,4% de la población de orientadores de IES de la comunidad extremeña. Encontrando que la amplitud de funciones, la diversidad de tareas, ámbitos y requerimientos de atención en el trabajo son fuente significativa de

estrés. El 36,9 % de la muestra sufren niveles preocupantes de Burnout (niveles de “extremos a bastante”). También ha encontrado relaciones significativas entre el Burnout y las actitudes disfuncionales, es decir, los orientadores de I.E.S. más afectados por el Burnout presentan más actitudes disfuncionales. Se constata que los sujetos más quemados laboralmente manifiestan una disfuncional necesidad de aprobación de los demás, miedo al fracaso y son excesivamente perfeccionistas. Se resalta la estrecha relación entre las actitudes disfuncionales y el síndrome de Burnout.

2.2. Investigaciones Nacionales

Investigaciones acerca del Bienestar Psicológico. En su tesis doctoral Torres (2003) “Utilización de Internet y el Bienestar Psicológico en Estudiantes Universitarios de Alto y Bajo Nivel de Acceso a la Tecnología de Información por Computadora” , trabajo con 249 alumnos universitarios de diferentes carreras de la *universidad Ricardo Palma* de Lima Perú, encontrando que el constructo Bienestar Psicológico no varía en función a la cantidad de tiempo utilizada por los usuarios de la tecnología de información asistida por computadora o por internet, Así mismo el Bienestar Subjetivo, Bienestar existencial, la auto eficacia como componentes del Bienestar Psicológico no cambian de acuerdo al tiempo de uso de la tecnología de información asistida por computadora o internet.

Ortiz, Marlen y Albincula (2004) investigaron en 361 conductores de taxi registrados en la dirección de Transporte Urbano (DTU), la “Relación entre Bienestar Psicológico y las Estrategias de Afrontamiento en Conducta de Taxi de la Ciudad de Trujillo”. Concluyendo que los conductores de taxi se caracterizan por tener un

promedio un Bienestar Psicológico moderado, en la mayoría de conductores de taxi de la ciudad de Trujillo predominan los niveles de Bienestar Psicológico moderado y Alto, solo se pudieron establecer relaciones significativas entre el Bienestar Psicológico y en algunas categorías de las estrategias de afrontamiento.

Investigaciones acerca del Síndrome de Burnout. En la *universidad Nacional Mayor de San Marcos*, Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005), investigaron el “síndrome de Quemado por Estrés Laboral Asistencial en Grupos de Docentes Universitarios”. Trabajando con una muestra de 274 docentes de la *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, pertenecientes a diferentes especialidades encontraron que los docentes presentan evidencias del síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial, no existiendo diferencias en las etapas del “Burnout” en relación a las variables sexo, Estado Civil y practica de Deporte. A mayor tiempo de servicios y a mayor tiempo en la profesión se detecta menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal y viceversa. Los docentes que tiene problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

Arauco, Enciso y García, Investigaron los “Factores Sociodemográficos y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del *Hospital Nacional Arzobispo Loayza*” (2004). Entre los resultados se encontró que del cien por ciento de la muestra (52 enfermeras) únicamente cinco presentaron Síndrome de Burnout, con relación a la variable sociodemográfica que influye significativamente en el Síndrome de Burnout son los turnos de trabajo, actividades en tiempo libres y servicio donde labora. Los

niveles identificados son altos y bajos para el grupo de enfermeras con síndrome de Burnout.

Fernández Arata, Investigó “Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos”. (2008). Resume tres estudios realizados en 929 profesores (617 mujeres y 312 hombres) de escuelas primarias y secundarias de Lima, Perú. Las variables fueron: estresores, personalidad de tipo A, Burnout, satisfacción en el trabajo, autoeficacia, orientación a metas, estrategias de aprendizaje y desempeño del profesor. Los resultados muestran la existencia de un elevado nivel de *Burnout* en los profesores, que fue más alto en los de escuela primaria que en los de secundaria. Se encontró una significativa relación entre los estresores, conducta tipo A, satisfacción en el trabajo y variables de desempeño docente, tales como la auto-eficacia percibida, que puede verse como un factor protector contra el Burnout. Los resultados se analizan de conformidad con las metas de los estudios.

2.3. BASES TEORICAS DEL ESTUDIO

2.3.1. Bienestar Psicológico.

Definiciones acerca del Bienestar Psicológico. El bienestar personal, subjetivo o Bienestar Psicológico es definido por Diener (1,984) en base a tres características: subjetividad, presencia de indicadores positivos y no ausencia de factores negativos, y una valoración global de la vida. El bienestar elevado depende del juicio positivo de la vida el cual perdura a lo largo del tiempo, y el bajo bienestar dependerá de la incongruencia entre expectativas y logros. En este sentido Shevlin y Bunting 1994; (cit.

Por Torres, W 2,003), definen al bienestar subjetivo como una consideración o evaluación global de la vida que considera aspectos afectivos como cognitivos.

Para Sánchez-Cánovas (1998) el Bienestar Psicológico hace referencia al sentido de felicidad o bienestar, la cual es una percepción subjetiva de la propia vida, tomando en cuenta cuatro aspectos generales como: percepción personal del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja.

El Bienestar Psicológico para Horley y Little (1985; cit. Por Figueroa, Contini, Lacunza, Levín, y Estévez, 2005 pp.68) es la percepción subjetiva, estado o sentimiento positivo. Consideran que se puede medir en base a alguno de sus componentes, afectos y cognición, los cuales tienen que ser analizados en contextos como la familia y el trabajo.

El Bienestar Psicológico se presenta como un concepto multidimensional, identificando por seis aspectos: apreciación positiva de sí mismo(auto aceptación), capacidad para controlar en forma efectiva el medio y la propia vida (dominio), capacidad para manejar con eficiencia los vínculos personales (afectos positivos); la creencia que la vida tiene un propósito y un significado(desarrollo personal); sentimientos positivos hacia el crecimiento y madurez(autonomía); sentimiento de autodeterminación. (Ryff, C y Keyes, C. 1995).

Según García-Viniegras y González (2000) el término Bienestar Psicológico ha sido utilizado como sinónimo de bienestar subjetivo, el cual trasciende la reacción emocional inmediata, como el estado de ánimo, es una experiencia humana vinculada con el presente, pero también con proyección al futuro, pues se produce justamente con el logro de bienes. En este sentido el bienestar surge del balance entre expectativas

(proyección de futuro) y logros (valoración del presente), en las áreas de mayor interés para el ser humano como la familia, la salud, las condiciones materiales de la vida, las relaciones interpersonales las relaciones afectivas y sexuales con la pareja. Así mismo este constructo expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, se define por su naturaleza subjetiva vivencial y se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social.

Tenemos que el Bienestar Psicológico es un constructo con marco teórico poco claro relacionándolo con el grado que un individuo juzga su vida “como un todo” en términos favorables y satisfactorios. (Veenhoven, 1991)

Casullo (2002). Define el bienestar como una valoración subjetiva que expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de la vida, en la que predominan estado de ánimo positivo. La misma autora sostiene que la satisfacción se compone de tres aspectos: los estados emocionales, componente cognitivo (creencias pensamientos) y las relaciones entre ambos componentes. Considera al Bienestar Psicológico como el componente cognitivo de la satisfacción, mas allá de la reacción inmediata y es el resultado del procesamiento de informaciones que cada persona hace acerca de cómo les fue antes o ahora, a lo largo de su vida.

En síntesis el Bienestar Psicológico es un constructo que expresa los sentimientos y cogniciones positivas del ser humano acerca de sí mismo, definidos por la percepción subjetiva que cada individuo tiene de su propia vida la cual a evaluando integralmente, incluyendo aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. El Bienestar Psicológico tiene variantes temporales por las experiencias

vinculadas a la esfera emocional, y de carácter estable a través del tiempo determinándose por elaboración cognitiva y la valoración que hace de las circunstancias que vive o ha pasado a lo largo de su vida.

2.3.2. Modelo de Sánchez-Cánovas del Bienestar Psicológico.

Según Diener y Diener(1995) las concepciones del bienestar se agrupan en tres categorías, la primera se es relativa a la “satisfacción con la vida”, una segunda categoría, incide en la preponderancia de los sentimientos o afectos positivos sobre los negativos, iniciando esta posición Bradburn (1969) con el desarrollo de su escala de Balance Afectivo, para este autor la felicidad resulta del juicio global que la gente hace al comparar sus sentimientos, siendo más feliz cuando el balance es positivo, para Heylighen(1992) define la felicidad como el sentimiento agradable o la experiencia subjetiva del bienestar.

La felicidad duradera corresponde, entonces, al predominio de sentimientos agradables en un período prolongado. Esto equivale al grado en el que las personas se sienten satisfechas con sus vidas en general. Aunque no es exactamente igual, este significado de felicidad es casi sinónimo de satisfacción de vida, calidad de vida o, incluso, autorrealización. La tercera categoría relacionada al bienestar es concebida como la posesión de cualidades con un sistema particular de valores, pero los científicos sociales han basado sus estudios en las dos primeras aproximaciones.

El Bienestar Psicológico se refiere a la felicidad, que es el resultado de la auto evaluación de la afectividad positiva y negativa. Incluyendo la evaluación global y

cognitiva de la vida que uno lleva, ambas son dos clásicas concepciones de la felicidad, señaladas por Diener (1984); Argyle y Martín (1991).

Sobre la relación que existe en los términos bienestar y felicidad, se encuentra que son conceptos íntimamente ligados (Gross & Jhon, 2003; Kahneman, 1999; Parducci, 1995; Veenhoven, 1998) y relacionados con la salud, trabajo satisfactorio, vida amorosa afectiva y familiar, amistad, posibilidad de desarrollar aficiones, buena situación económica y bienestar psicológico y emocional.

La idea del Bienestar Subjetivo relacionado con la felicidad ha sido investigada en forma sistemática desde hace aproximadamente tres décadas (Argyle, 2001; Cuadra & Floranzano, 2003; Cummis, 1998; Diener, 1994; Suh, Lucas & Smith, 1999; Myers & Diener, 1996) toman como similares los conceptos de bienestar y felicidad en ese sentido, Ryan y Deci (2000) coinciden en anotar que la equivalencia entre los términos bienestar y felicidad genera confusiones por la dificultad de definirlos y desarrollar técnicas de medición .

El autor de este modelo distingue entre el bienestar/felicidad y afectividad positiva y negativa pero los integra dentro la evaluación que realiza del Bienestar Psicológico. Esta distinción se basa en la investigación de Argyle, Martín y Crossland(1989), Argyle y Lu(1990) y Furnham y Brewin (1,990) mientras existen medidas sinónimas psicométricamente válidas de la infelicidad y del afecto negativo, no las hay de la felicidad, exceptuando el “*Oxford Happiness Inventory*” (Argyle et al 1989).

En esta propuesta integra diferentes factores que en su conjunto dan por resultado el Bienestar Psicológico como un constructo global que incluye aspectos

materiales referidos al bienestar material y por otra parte al psicológico que corresponde al bienestar subjetivo.

A continuación pasamos a detallar cada una de las dimensiones que son parte de esta concepción de Bienestar Psicológico como un constructo global integrado por varios aspectos como son:

- ? Bienestar Subjetivo
- ? Bienestar Material
- ? Bienestar Laboral
- ? Bienestar en las Relaciones de Pareja

Bienestar Psicológico Subjetivo

El Bienestar Subjetivo está compuesto de tres componentes; uno cognitivo que es la satisfacción con la vida, y dos afectivos que son la afectividad positiva y la afectividad negativa también reconocidos como bienestar-malestar. Autores como Bryant y Veroff (1982), Diener (1984), Diener y Emmons (1985), Argyle (1992), Ruíz y Baca (1993), Lucas, Diener y Suh(1996), Avia y Vásquez (1999), y otros, aceptan que son estos tres componentes: satisfacción, bienestar y malestar los que tienen que ser evaluados.

La satisfacción es concebida como una valoración subjetiva por parte del evaluado refiriéndose al propio estado de la persona, el mismo puede evaluar la propia satisfacción en función de una comparación con su vida pasada, el estado de otros o un hipotético estado. Relacionándolo con ámbitos concretos o tratarse de una evaluación global hecha por la persona de la propia vida. Pavot, Diener, Colvin y Sandwick (1991).

El Bienestar Subjetivo corresponde a una etapa concreta vital que ésta atravesando el sujeto en cuestión (adolescencia, juventud, edad mediana, senectud, etc.).

Tabla. Componentes del Bienestar Subjetivo, fuente: Diener, Suh, Lucas y Smith(1999)

Afecto Positivo	Afecto Negativo	Satisfacción con la vida	Dominios de Satisfacción
Alegría	Culpa y Vergüenza	Deseo de Cambiar la vida	Trabajo
Euforia	Tristeza	Satisfacción con la vida actual	Familia
Satisfacción	Ansiedad y Preocupación	Satisfacción con el pasado	Ocio
Orgullo	Enfado	Satisfacción con el futuro	salud
Cariño	Estrés	Satisfacción con como otros ven nuestra vida	Ingresos
Felicidad	Depresión		Con uno mismo
Éxtasis	Envidia		Con los demás

Bienestar Material

El Bienestar Material se basan, generalmente, en los ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes., este bienestar material es según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos. Al hacerlo así hay una congruencia total con las otras áreas consideradas en el Bienestar Psicológico.

Veenhoven (1991) comparó auto reportes de felicidad e ingreso (PNB) per cápita para siete partes del mundo. Los resultados indican una clara relación entre felicidad y PNB. Latinoamérica marcó casi tan alto como Europa del Este (aunque su PNB sea menor). En China, el bienestar auto reportado es casi tan alto como en el Japón, aunque el PNB de ambos sean muy diferentes. Los datos reportados sobre

felicidad, concepto tal vez más “hedónico” que el de bienestar, muestra un patrón similar.

Durante los últimos veinte años en Japón, Estados Unidos y Francia, a pesar de un incremento en el ingreso los reportes de bienestar subjetivo se han mantenido inalterables, mientras que los cambios en los ingresos, ya sea a nivel individual, como en el macrosocial, tanto en sentido negativo como positivo, parecen tener poca influencia en dichos reportes. Diener (1995).

El factor económico en cuanto al incremento salarial es importante pero no determina el nivel de bienestar, crea una elevación a corto plazo, pero no una alteración a largo plazo, en el nivel de bienestar o felicidad. En otro caso cuando se le rechaza a un trabajador el aumento salarial genera una reacción inmediata de infelicidad, frecuentemente mezclada con rabia y resentimiento, pero no altera significativamente las características individuales de bienestar y felicidad. La adaptación dinámica explicaría la estabilidad de la felicidad (Diener, 2000).

Bienestar Laboral.

El bienestar laboral es una respuesta afectiva emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia una faceta del mismo. Se trata de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, considerando la satisfacción como un concepto multidimensional.

El bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y la familia (Argyle, 1992). Benin y Nierstedt(1985) descubrieron que si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de la

felicidad, la insatisfacción laboral era la causa mayor de infelicidad. Teniendo en cuenta estos datos, Argyle(1992) concluye que la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción.

En relación con los estereotipos en muchas de nuestras sociedades, todavía se considera que el estatus social de las mujeres está relacionado con su papel como esposas. Los estereotipos que durante largo tiempo han dominado son dos: a) el “lugar” normal de la mujer está en el hogar y b) el “destino” normal de la mujer es la maternidad. Afortunadamente, estos estereotipos van perdiendo vigencia, pero no han desaparecido todavía. Sánchez- Canovas (1998)

En cuanto a los sentimientos y actitudes sobre el trabajo, un estudio realizado por Kauppinen- Toropainen, Haavio- Mannila y Kandolin (1984) sobre mujeres trabajadoras de Finlandia, uno de los países europeos donde la participación de las mujeres como fuerza laboral es más alta, concluía que “como regla general las mujeres disfrutaban con su trabajo...” El trabajo fuera de casa les proporciona sensación de independencia y un sentimiento mayor de participación activa en la sociedad.

Las principales fuentes de insatisfacción laboral estuvieron relacionadas con lo siguiente:

Mi salario es muy bajo (64%)

Las mujeres no son iguales a los hombres en el puesto de trabajo (34%)

Las mujeres no consiguen la clase de trabajo que desean (34%)

Las mujeres no tienen las posibilidades de ascenso que tienen los hombres (31%)

En este mismo estudio se reconoce que se está produciendo un cambio en los varones en relación con su participación más activa en la crianza de los hijos. El problema estriba en reorganizar y reevaluar las diferentes exigencias del trabajo y de la familia. Los cambios en los roles de la mujeres y sus expectativas demandan cambios en los roles de los varones. Afortunadamente en muchas sociedades parece que comienzan a romperse las barreras entre los roles de varones y mujeres.

Un comentario final. Hemos visto que la satisfacción laboral es un componente importante de la satisfacción general y ésta lo es de la salud en su sentido global y completo. En contraposición, la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes de estrés en el trabajo. El estrés laboral parece ser producto de las características del ambiente laboral que se convierte en una amenaza para el individuo. Esta amenaza puede deberse bien a las exigencias excesivas del trabajo o a las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades del trabajador, como un salario inadecuado, la insatisfacción y la promoción (Rice, 1987).

Bienestar de la Relación con la Pareja

La mayor parte de estudios considera que las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja son uno de los componentes importantes del bienestar general, de la felicidad. Los estudios sobre las relaciones entre esposos se han centrado primordialmente en el concepto de ajuste conyugal. Una de la escalas más utilizadas en la investigación ha sido la “Locke-Wallace Marital Adjustment Scale”(Locke-Wallace, 1959). Definieron el ajuste conyugal como la “acomodación mutua del esposo y la esposa en una etapa concreta”.

Una de las variables que es estudiada en el bienestar y tiene un valor predictivo es el status marital según Lee, GR; Seccombe, K; Shehan, CL. (1991) estos autores sostienen que las personas casadas o unidas consensualmente de ambos sexos reportan mayores niveles de felicidad que aquellas que nunca han estado casadas o unidas, las divorciadas, las viudas o las separadas.

Así mismo cuando la vida en pareja esta provista de una adecuada comunicación, provee a los miembros de interacciones sociales significativas y un nivel de apoyo material, emocional, económico, instrumental o de información, que generalmente modula su relación con el medio Ridder D, Schreurs K. (1996)

Por consecuencia los efectos de las relaciones matrimoniales conflictivas no sólo se evidencian en los reportes de bienestar subjetivo de los miembros de la pareja, sino en los de los niños provenientes de dichos hogares. Gohm CL, Hillier-Darlington J. (1997).

2.3.3. Estrés laboral

Para entender el estrés laboral empezaremos por definir el concepto de estrés, el mismo que es un término que fue adaptado a la psicología por Seyle (1956), definido como “el estado que se manifiesta por un síndrome específico, consistente en cambios inespecíficos incluidos dentro del sistema biológico. Así el estrés tiene su forma y composición características, pero ninguna en particular” llamando estresor a todo agente nocivo que provoca desequilibrio en el organismo.

Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que

grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal, enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

Sandín (1994), sostiene que el estrés es un fenómeno complejo implicando estímulos, respuestas y procesos psicológicos que median entre ambos. Supone un estado del organismo caracterizado por el sobreesfuerzo. Es un proceso dinámico que involucra diferentes variables que funcionan a diferentes niveles e interaccionan entre sí: agentes internos y externos, procesos de evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, respuestas psicológicas y fisiológicas (reacción de estrés), variables moduladoras asociadas a elementos predisposicionales (tipo personalidad) y elementos demográficos (sexo, edad).

En síntesis, el estrés es la respuesta fisiológica y psicológica ante las demandas externas (sociales) o las demandas internas (psicológicas) las mismas que son evaluadas como excesivas por el sujeto, superando su capacidad de respuesta, produciendo un desequilibrio psicofísico.

El estrés esta presente en el mundo laboral el cual planea una competencia constante que puede ser sobre una base real o imaginaria, y constituir fuentes estresantes notables. En la sociedad actual las exigencias de eficiencia, rendimiento y buena relación costo-beneficio obligan a las personas a más grandes esfuerzos, todo ello puede desencadenar en estrés laboral con las consecuencias que implica este estado.

El estrés laboral para Cox (1978); Lazarus y Folkman (1986); Mc Grath (1970); es un proceso dinámico de interacción entre la persona y su entorno, iniciándose este proceso cuando se percibe un desequilibrio entre las demandas y su capacidad de

respuesta donde las consecuencias de afrontar el fracaso tendría consecuencias negativas importantes para si mismo.

Así mismo se considera el estrés laboral como un proceso más amplio que el síndrome de quemado por el trabajo, “es un proceso complejo que se desarrolla cuando un desequilibrio entre las demandas del entorno y los recursos del individuo originan un cambio en su estado habitual del bienestar”.por lo tanto es un error considerarlas un sinónimo. Estos motivos hacen que sea un constructo complejo y relativamente abstracto difícil de evaluar, para su mayor comprensión sería importante estudiar una serie de variables y establecer como se relacionan en el tiempo. (2005).

El mismo autor sostiene que otro de los motivos para encontrar diferenciación entre los términos de estrés laboral y Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT), es el reconocimiento que el estrés es de ayuda para realizar determinadas actividades para la efectividad laboral, este es conocido como, estrés positivo (eustres), es aquel que nos ayuda a mantenernos alerta y en condiciones de enfrentar desafíos, cuyo nivel de acción no genera trastornos en el organismo, y el opuesto o perjudicial es el estrés negativo (distress) que causa una serie de alteraciones físicas y psicológicas. López, (2000). A diferencia del estrés laboral, el SQT es solo negativo para la persona(Farber, 1984, D'aurora y Fimian 1988) , así mismo Caton, Grossnickle, Cope Long y Michell,(1988), encontraron diferencias psicométricamente factoriales entre el estrés y SQT.

En conclusión El Síndrome de Quemado por el Trabajo es una respuesta al estrés laboral, además es una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativos hacia el trabajo y las personas con las que se relaciona por su labor.

2.3.4. El síndrome de Burnout

Definición y características. La primera definición es atribuida a Freudenberg (1974), fue el quien introdujo el término “Burnout”, recurrió al diccionario y lo definió como fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energía o de recursos, señalando lo que ocurre cuando un profesional de servicios de ayuda “se quema” y fracasa en alcanzar sus objetivos. Define este síndrome como: “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía”.

Maslach y Pines (1977), define el síndrome de quemarse por el trabajo SQT como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas para el trabajo, pobre auto concepto, y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio.

El mismo autor Maslach y Jackson (1979) el SQT es un síndrome de agotamiento emocional y de cinismo que ocurre con frecuencia en los individuos que trabajan hacia personas, y que dedican mucho tiempo a las relaciones personales de carácter confidencial con estas personas bajo condiciones crónicas de estrés y de tensión.

Para Edelwich y Bridsky (1980), es una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del deseo de alcanzar objetivos que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de las condiciones de trabajo.

Desde una perspectiva psicosocial Maslach y Jackson (1981), lo considera una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos: agotamiento

físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás, y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que debe realizar. Ellos elaboran el Maslach Burnout Inventory (1981), compuesto de tres dimensiones como realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización;

Perlman y Hartman (1982) hicieron una revisión bibliográfica de las definiciones hechas entre 1974 y 1980 sobre el síndrome de quemarse por el trabajo SQT, considerando 48 trabajos que contienen definiciones, llegan a la siguiente definición: “es una respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes: agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral, y un exceso de despersonalización”

En síntesis en la actualidad la definición del Síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT) es: “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objetivo de trabajo son las personas en cualquier tipo de actividad” Gil Monte (2005)

El agotamiento emocional es la situación en que los trabajadores perciben que no pueden dar más a nivel afectivo, se refiere a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales, debido al contacto diario con personas a las que tiene que atender como parte de su trabajo.

Por despersonalización se entiende el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva, culpándoles de sus problemas (por ejemplo el paciente tiene bien merecida su enfermedad.).

La falta de realización personal en el trabajo se refiere la tendencia de los profesionales a auto evaluarse negativamente, sintiéndose descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, todo esto afecta su capacidad para llevar a cabo su trabajo y relacionarse con las personas que atienden.

? *Síntomas del síndrome de Quemado por el Trabajo.(SQT)*

El DSM –IV (1995) define un síndrome como “la agrupación de signos y síntomas basadas en su frecuente concurrencia, que puede sugerir una patógena, una evolución, unos antecedentes familiares o una selección terapéutica comunes”. El signo es observable y evidente por el evaluador más que por el afectado, y los síntomas son una manifestación subjetiva de un estado patológico.

Esta definición nos ayuda para tener mayor claridad acerca del Síndrome de Quemado por el Trabajo, y delimitar los síntomas es un punto inicial para poder definir y diagnosticar el SQT.

Los estudios atribuyen muchos síntomas al síndrome , estos síntomas afectan negativamente los afectos y emociones (por ejemplo agotamiento emocional, irritabilidad, odio), a las cogniciones (por ejemplo baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, sentimientos de impotencia para el desempeño del rol profesional, sensación de fracaso emocional), a las actitudes (por ejemplo cinismo, despersonalización, apatía, hospitalidad y suspicacia), a las conductas(por ejemplo, comportamiento suspicaz y paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes y barbitúricos, rigidez, quejas constantes, aumento de accidentes, conductas agresivas hacia clientes, ausentismo) y al sistema fisiológico del individuo (por ejemplo,

cansancio, insomnio, úlcera de estomago, dolor de cabeza, dolor de espalda, fatiga hipertensión (Benevides-Pereira, 2002; Dolan, 1987; Einsiedel y Tully, 1982; Farber, 1983; Gil- Monte y Pireo, 1997; Mingote y Pérez 1999; Paine, 1982).

Paine en 1982, establece cinco categorías para distribuir los síntomas:

1. **Síntomas físicos.** (aumento de fatiga física y agotamiento físico, aumento de molestias y dolores musculares y aparición de alteraciones funcionales en el organismo.)

2. **Desarrollo de conductas de exceso.** (consumo de sustancias estimulantes café, tabaco, alcohol y otras sustancias, conductas de riesgo para la propia integridad, conductas agresivas.)

3. **Problemas de ajuste emocional.** (agotamiento emocional, paranoia, depresión, sentirse atrapado, miedo a perder la razón, etc.)

4. **Alteración de las relaciones interpersonales.** (aislamiento, negativa a comunicarse con los demás, peleas y conflictos constantes por la indiferencia y frialdad en su relaciones interpersonales laborales.)

5. **Síntomas actitudinales y cambios en los valores y creencias del individuo.**(cinismo, ironía hacia las personas con las que labora, sensación de impotencia y fracaso).

Ponce y Col, (2005) mencionan que el “Burnout” siempre está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso y hacen una lista de la sintomatología más frecuente:

Psicosomáticos: Cansancio, fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, malestar general, problemas de sueño, contracturas y algias óseo musculares, úlceras y otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, taquicardia hipertensión, etc.

Conductuales: Mala comunicación, ausentismo laboral, abuso de drogas(café, tabaco, fármacos etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en contacto con los demás, aumento de las conductas violentas, trastornos en más o en menos del apetito y la ingesta, distanciamiento afectivo de los clientes y compañeros.

Emocionales: Distanciamiento afectivo como una forma de protección del yo, aburrimiento y actitud crítica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, disminución de la memoria inmediata, baja tolerancia a la frustración, sentimientos depresivos, sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal.

Laborales: Detrimento en la capacidad de trabajo, detrimento en la calidad de los servicios que presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

En el SQT, previo a la aparición de síntomas conductuales y fisiológicos consecuentes, se dan una serie de respuestas que indican problemas en el área cognitiva, afectiva y actitudinal. Gil- Monte, (2005) el mismo autor hace una reseña la cual presentamos a continuación:

Principales síntomas psicológicos del SQT obtenidos por Gil- Monte (2001, 2005).

Síntomas Cognitivos	Síntomas Afectivo-Emocionales	Síntomas Actitudinales	Otros Síntomas
Sentirse contrariado. Sentir que no valoran su trabajo. Percibirse incapaz para realizar las tareas. Pensar que trabajas mal. Falta de control. Verlo todo mal. Todo se hace una montaña. Sensación de no mejorar. Inseguridad. Pensar que el trabajo no vale la pena. Pérdida de la autoestima.	Nerviosismo. Irritabilidad y mal humor. Disgusto y enfado. Frustración. Agresividad. Desencanto. Aburrimiento. Agobio. Tristeza y depresión. Desgaste emocional. Angustia. Sentimientos de culpa.	Falta de ganas de seguir trabajando. Apatía. Irresponsabilidad. Escaquearse. Pasar de todo. Estar harto. Intolerancia. Impaciencia. Quejarse por todo. Evaluar negativamente a compañeros. Romper con el entorno laboral. Ver al paciente como un enemigo. Frialdad hacia los pacientes. No aguantar a los pacientes. Indiferencia. Culpar a los demás por su situación.	<u>Conductuales</u> Aislamiento. No colaborar. Contestar mal. Enfrentamientos. <u>Físicos</u> Cansancio.

2.3.5. Teorías Explicativas del Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT)

Desde los estudios de Freudenberguer en 1984 se han generado diversas teorías explicativas, dos perspectivas generales se han venido desarrollando: la perspectiva clínica y la perspectiva psicosocial. En la perspectiva clínica se entiende el SQT como un estado personal en el cual la persona producto del estrés laboral llega, por otra parte el enfoque psicosocial lo considera un proceso dinámico, que se desarrolla por la interacción entre las características personales con su entorno laboral. Tonon, (2003).

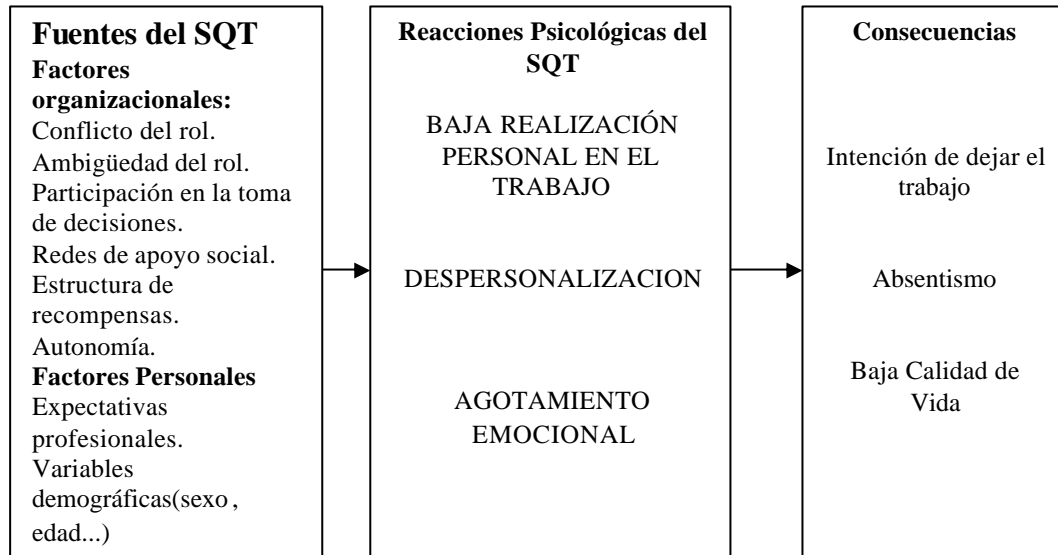
En la perspectiva clínica situamos la posición de Freudenberguer (1974) en la que el SQT es tomado como un estado de agotamiento, decepción y pérdida del interés como consecuencia del trabajo rutinario y cotidiano los servicios al público y por metas

inalcanzables. Para Fischer (1983) el SQT, es un estado resultante de un trauma narcisista que da por consecuencia la disminución de la autoestima.

El enfoque en el cual nos hemos basado en esta investigación es el psicosocial de Maslach y Jackson (1981), si bien ellos comenzaron a estudiar el “Burnout” como un estado, posteriormente fueron considerándolo un proceso, como recordaremos en su definición el “Burnout” es un síndrome que se desarrolla en las personas que desarrollan trabajos en contacto con las personas, cuyo objeto de trabajo son las personas y se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización en el trabajo. Maslach y Jackson (1986).

Tomando como base el modelo de Maslach y Jackson, (1981), Schwab(1986), propone un modelo clásico inicialmente elaborado para maestros, pero más adelante se usa para poder explicar el SQT en otras profesiones. Entre las fuentes del SQT tenemos factores organizacionales y factores personales, los factores organizacionales como la ambigüedad del rol, es la incertidumbre que tiene el individuo acerca de las funciones que desempeña por falta de información, este un predictor más intenso del componente cognitivo-aptitudinal del SQT; mientras que el conflicto del rol, aparece cuando no puede satisfacer expectativas contradictorias que le plantea su actividad, el mismo es un predictor más intenso del componente emocional o afectivo del SQT,(Gil- Monte 1988, 2005; Lee y Ashfort), a continuación lo detallamos a través del siguiente cuadro.

Tabla. Modelo Utilizado por Schwab, Jackson y Schuler (1986) para estudiar los predictores del SQT en maestros, tomado de Gil- Monte (2005).



Entre las teorías de competencias sociales encontramos la de Harrison (1983), que plantea en su modelo, que las personas que trabajan en profesiones de servicio al público están motivadas a ayudar a los demás, pero en su entorno encuentran frecuentes dificultades que hacen difícil su desempeño, sin poder conseguir sus metas con la consecuente frustración, percibiéndose la propia ineficacia, disminuye la motivación para poder ayudar con el tiempo se genera el SQT. Para Pines y Aronson (1988), el SQT es un proceso de desilusión de una persona motivada por su labor resultado de la tensión emocional crónica por estrés laboral, caracterizado por fatiga emocional, física y mental; sentimientos de inutilidad, impotencia, sentirse atrapado y baja autoestima.

Finalmente, entre los modelos teóricos que se basan en la psicología de las organizaciones, proponen que el inicio del SQT hay que encontrarlo en las organizaciones, esta influencia ha sido hipotetizada por Winnubst (1993), su modelo se

concentra en las relaciones entre la estructura organizacional, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo como variables antecedentes del SQT.

Los precedentes del SQT varían dependiendo de la estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social. El SQT en las burocracias mecánicas es causado por el agotamiento emocional por la rutina y monotonía. En las burocracias profesionalizadas la relativa laxitud de la estructura lo que lleva a los conflictos interpersonales y disfunciones de rol, traen por consecuencia el SQT.

El apoyo social en las burocracias mecánicas caracterizadas por la autoridad y jerarquía, tiene que ver en las tareas a realizar y es de carácter formal. Por otra parte en las burocracias profesionalizadas caracterizadas por el trabajo en equipo, el apoyo social es más frecuente de tipo informal y emocional. El apoyo social en el centro laboral colabora en la percepción tienen los trabajadores de la estructura de la organización.

La percepción de la falta de apoyo social, por parte de los supervisores, compañeros y organización, es una variable que presenta efectos directos e indirectos sobre el SQT. (Zellars y Perrewé, 2001).

2.3.6. El proceso de quemarse por el trabajo.

? Modelo Tridimensional del MBI-HSS

El modelo tridimensional del MBI-HSS es el cuestionario más usado para la evaluación del SQT, consta de 22 ítems, que se distribuyen en tres dimensiones que son: realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización.

Este modelo ha sido hipotetizado de diferentes maneras tomando en cuenta las tres dimensiones que evalúa y proponiendo diferentes relaciones causales entre sus componentes, en esa base se han propuesto diferentes modelos para explicar el SQT, las cuales explicaremos a continuación.

Maslach señala que el SQT se inicia con el agotamiento emocional, posteriormente aparece despersonalización y por último baja realización personal en el trabajo. Maslach (1982).

Leiter y Maslach (1988), contrastan empíricamente esta propuesta mediante un modelo de ecuaciones estructurales, ellos concluyen que la primera propuesta de Maslach es la más adecuada en comparación a la de Golembiewski y colaboradores, confirmando estos resultados Lee y Ashforth (1993).

Leiter (1993), plantea un nuevo modelo en el cual el agotamiento emocional esta como un síntoma antecedente de despersonalización, por otra parte la realización personal en el trabajo esta como síntoma sin relación causal con los otros dos dimensiones.

Lee y Ashforth (1993) propone un modelo empírico sin una base teórica en el cual el SQT evaluado por el MBI va desde el agotamiento emocional a despersonalización y paralelamente desde agotamiento emocional a baja realización personal en el trabajo.

Gil- Monte (1994), hipotetiza el SQT es una respuesta al estrés laboral crónico a ciertas demandas la misma que tras una reevaluación cognitiva, se manifiesta como una respuesta mediadora para afrontar el estrés percibido y sus consecuencias, iniciándose con el desarrollo conjunto de la baja realización personal en el trabajo y alto

agotamiento emocional, así mismo, la percepción de baja realización personal incrementaría significativamente el agotamiento emocional y la despersonalización sería una estrategia de afrontamiento ante la experiencia de baja realización personal y alto agotamiento emocional.

Más adelante en base a revisiones teóricas posteriores, el mismo autor reformula esta propuesta en el cual se dejó de lado la relación entre baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. Este modelo ha tenido sustento empírico con muestras de profesionales de enfermería, (, 1998) docentes (Durán, 2001; Manassero, 2000), educadores sociales (Blanch 2002) y policías locales (Duran, 2001).

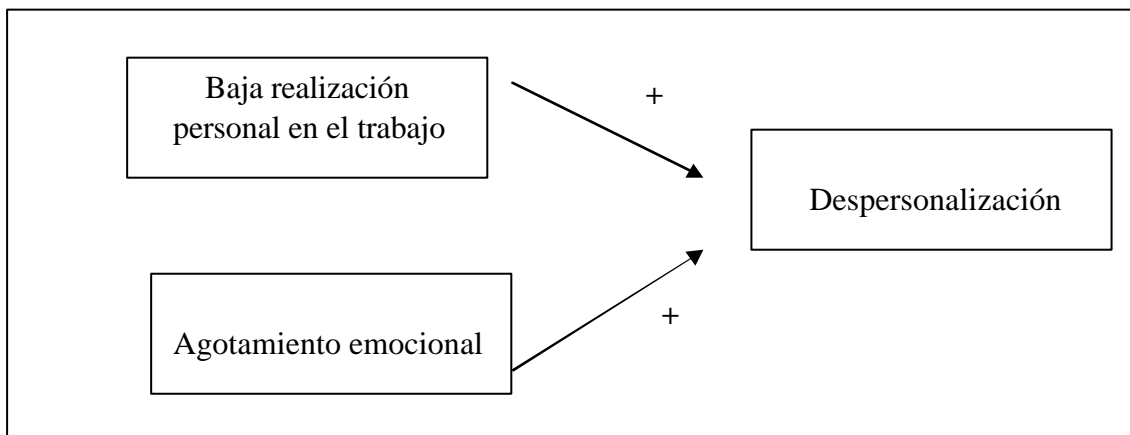


Figura. Modelo hipotetizado por (1994) ,para explicar el proceso de desarrollo del SQT según MBI-HSS.

Actualmente continua el debate alrededor de la explicación del SQT según el MBI, como se deriva de los estudios de Ashforth y Lee, 1997; Cordes, Dougherty y Blum, 1997; Durán, 2001.

? **Modelo de las fases del Burnout de Golembiewski y colaboradores**

Golembiewski y colaboradores (Golembiewski y Munzenriber, 1988; Golembiewski et al; 1983; Golembiewski, Muzenrider y stevenson 1986), comprobaron el modelo empíricamente y concluyeron que el SQT progresa de despersonalización a baja realización personal en el trabajo, mientras que los sentimientos de agotamiento emocional es el último síntoma que se establece. La validez del modelo y su consistencia a sido probada en diferentes investigaciones Golembiewski, Boudreu, Muzenrider y Luo (1996).

Golembiewski y colaboradores conceptualizan su modelo teórico basado en los criterios del *Maslach Burnout Inventory* (Maslach y Jackson, 1981). Consideran que la dimensión que mejor describe y predice la aparición del síndrome, es la despersonalización, seguida por la disminuida realización personal y, por último, el agotamiento emocional.

Se dividen las puntuaciones obtenidas en el *Maslach Burnout Inventory* en puntajes: altas (A) y bajas (B), con los que se obtienen ocho posibles configuraciones de Burnout que se denominan fases y se clasifican desde la fase I (bajas puntuaciones de Burnout en todas las dimensiones), a la fase VIII (elevadas puntuaciones en todas sus dimensiones). Este modelo considera el Burnout como un proceso de avance progresivo desde la fase inicial I a la fase de mayor intensidad VIII. Burnout leve (elevadas puntuaciones fases I, II y III). Burnout medio (elevadas puntuaciones fases IV ó V). Burnout elevado (elevadas puntuaciones fases VI, VII u VIII)

SUBESCALAS DEL MBI	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Despersonalización	B	A	B	A	B	A	B	A
Reducida Realización Personal.	B	B	A	A	B	B	A	A
Agotamiento Emocional	B	B	B	B	A	A	A	A

A = Puntuaciones altas

B = Puntuaciones bajas

Burnout con desarrollo crónico: en la que su desarrollo pasaría por las fases I, II, IV y VIII. Según Lee y Ashford (1993 a y b), Golembiewski entendería este tipo como el que desarrolla mas frecuentemente en el trabajo.

Burnout con inicio agudo: en el que su desarrollo pasaría por las fases I, V y VIII. Golembiewski y colaboradores pretenden conocer la frecuencia de presentación del Burnout y saber si se encuentran ante un inicio insidioso o un desarrollo crónico, de esta manera predecir que desarrollo le espera al síndrome, esto permitirá tomar las medidas adecuadas para la intervención.

2.3.7. Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout

Como señalamos anteriormente el constructo bienestar psicológico tiene implicancias multidimensionales, (Ryff y Keyes 1995), esta se define por la experiencia subjetiva y se relaciona especialmente con condiciones particulares del funcionamiento físico, psíquico y social; por ello los aspectos materiales, laborales e interpersonales van a tener un papel fundamental en la evaluación cognitiva y valorativa del bienestar.

En ese sentido cuando los docentes tienen que afrontar condiciones adversas estas producen estrés, como lo señala Antonovsky (1988) los estímulos perturbadores generan tensión frente a lo cual el individuo debe luchar. Estas tensiones son crónicas pueden producir Burnout, con agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, además se ha encontrado que las condiciones laborales son predictivas de Burnout (Boada, De Diego y Agulló, 2004); otro hallazgo es la correlación positiva entre Burnout y el estado de ánimo negativo (Moya-Albiol, Serrano, González-Bono, Rodríguez-Alarcón y Salvador, 2005).

El Burnout también aparece asociado a diversos aspectos emocionales como la depresión(Greenglas y Burke 1990) y la ansiedad (Fimian y Cross 1986), por consecuencia afectará en alguna medida el bienestar psicológico que es una condición donde se evalúa la afectividad positiva y negativa, incluyendo la evaluación global y cognitiva de la vida que uno lleva (Sánchez-Cánovas 1998). Si consideramos el Burnout como condición que puede limitar el bienestar, estaríamos ante un tema importante a estudiar en investigaciones con la presente.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Existen Relaciones significativas entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.

2.4.2. Hipótesis Nula

No Existe Relación que existe entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.

2.4.3. Hipótesis Específicos

H₁. Existe relación significativa entre el Bienestar Subjetivo y el síndrome de Burnout.

H₂. Existe relación significativa entre el Bienestar Material y el síndrome de Burnout.

H₃. Existe relación significativa entre el Bienestar Laboral y el síndrome de Burnout.

H₄. Existe relación significativa entre las Relaciones de Pareja y el síndrome de Burnout.

2.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES:

2.5.1. Bienestar Psicológico Total: Es el resultado del perfil de la estructura de cuatro dimensiones que contienen los factores de: **Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de pareja.** Obteniendo un auto reporte mediante la aplicación de la *Escala de Bienestar Psicológico.(EBP)*. Nivel de medición- Ordinal.
Puntuación Obtenida de la *Escala de Bienestar Psicológico*.

2.5.2. Bienestar Subjetivo: Es el Resultado del procesamiento de informaciones que los participantes realizan acerca de cómo les fue y/o su estado actual, en un momento dado de sus vidas. Obteniendo un auto reporte mediante la aplicación de la *Escala de Bienestar Psicológico.(EBP)*. Nivel de medición- Ordinal.
Puntuación Obtenida de la *Escala de Bienestar Psicológico*.

2.5.3. Bienestar Material: Es el Resultado del procesamiento de informaciones que los participantes realizan acerca de sus ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes., este bienestar material es según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos. Obteniendo un auto reporte mediante la aplicación de la *Escala de Bienestar Psicológico*.(EBP). Nivel de medición- Ordinal.

Puntuación Obtenida de la *Escala de Bienestar Psicológico*.

2.5.4. Bienestar Laboral: Es el Resultado del procesamiento de informaciones que los participantes realizan siendo una respuesta afectiva emocional hacia el trabajo en general o hacia una faceta del mismo. Se trata de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, considerando la satisfacción como un concepto multidimensional. Obteniendo un auto reporte mediante la aplicación de la *Escala de Bienestar Psicológico*.(EBP). Nivel de medición- Ordinal.

Puntuación Obtenida de la *Escala de Bienestar Psicológico*.

2.5.5. Relaciones de Pareja: Es el Resultado del procesamiento de informaciones que los participantes realizan acerca de cómo les fue en su relación de pareja, en un momento dado de sus vidas. Obteniendo un auto reporte mediante la aplicación de la *Escala de Bienestar Psicológico*.(EBP). Nivel de medición- Ordinal.

Puntuación Obtenida de la *Escala de Bienestar Psicológico*.

2.5.6. Síndrome de Burnout: Es el resultado del perfil de la estructura de tres dimensiones que contienen los factores de: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Información recogida mediante auto reporte mediante la aplicación de la *Maslach Burnout Inventory*. (MBI). Nivel de medición- Ordinal.

Puntuación Obtenida del Maslach Burnout Inventory.

2.5.7. Agotamiento Emocional: Es el resultado del procesamiento de informaciones que los participantes realizan, refiriéndose a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales, debido al contacto diario con personas a las que tiene que atender como parte de su trabajo. Información recogida mediante auto reporte mediante la aplicación de la *Maslach Burnout Inventory*. (MBI).

Nivel de medición- Ordinal.

2.5.8. Despersonalización: Es el resultado del procesamiento de informaciones que los participantes hacen acerca del desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las que personas a las que va dirigido el trabajo. Información recogida mediante auto reporte mediante la aplicación de la *Maslach Burnout Inventory*. (MBI).

Nivel de medición- Ordinal.

2.5.9. Realización Personal: Es el producto de la autoevaluación que los participantes hacen de sus resultados laborales. Información recogida mediante auto reporte mediante la aplicación de la *Maslach Burnout Inventory*. (MBI). Nivel de medición- Ordinal.

CAPITULO III: MÉTODO

3.1 DISEÑO Y METODO DE LA INVESTIGACIÓN

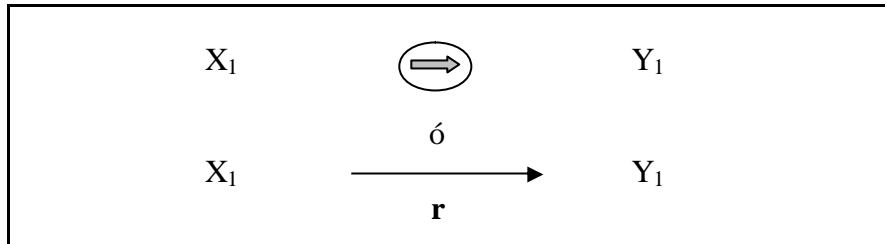
El tipo de estudio es no experimental pues observa en su ambiente natural las variables sin manipularlas deliberadamente para después analizarlas, y además es transversal pues describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado y único.

El método de investigación que utilizaremos es el descriptivo correlacional; es descriptivo ya que su propósito es especificar las propiedades, características de las variables o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, pretendiendo medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los elementos a estudiar.

Por las características de la muestra y el problema de investigación, tomando como base el libro de Hernández, Fernández y Baptista (2006) titulado “Metodología de la Investigación” Según estos autores el método en esta investigación sería de tipo correlacional, que tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular.

Así mismo los estudios correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. En este caso son dos las variables a estudiar: el Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout.

El mismo que se grafica de la siguiente manera:



Donde X_1 es la variable Bienestar Psicológico y donde Y_1 es la variable Síndrome de Burnout y r es el Coeficiente de Correlación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población esta conformada por docentes de la *Unidad de Servicios Educativos Local*, UGEL No. 7 correspondiente a los distritos de Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo, de ambos sexos, de los niveles inicial, primaria y secundaria, que hacen un total de 1620 docentes, se calcula la muestra usando la fórmula para población de Cochran, al 0.073%, mediante la siguiente operación:

$$N = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$N = 179$$

La muestra estuvo conformada por un total de 179 docentes, 124 mujeres que representan el 69% y 55 hombres que representan el 31%. Las edades están comprendidas entre 23 años hasta los 67 años.

La elección de los diferentes docentes de la UGEL No. 7, fue por invitación y colaboración de estos, no fueron tomados en cuenta los docentes que se resistieron dando cualquier motivo para la no cumplimentación de los cuestionarios.

El muestreo es Probabilístico Aleatorio teniendo todos los elementos de la población la misma probabilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra.

A continuación ilustraremos cifras correspondientes a la población de la cual se extrajo la muestra.

Etapa y Nivel Educativo	Docentes	Docentes sector publica	Docentes sector privado
	Total	Total	Total
Total	16201	5728	10473
BÁSICA REGULAR			
Inicial	3394	812	2582
Escolarizada	3370	788	2582
No escolarizada	24	24	0
Primaria	5398	1956	3442
Polidocente completo	5204	1956	3248
Multigrado	184	0	184
Unidocente multigrado	10	0	10
Secundaria	5578	2270	3308
Presencial	5578	2270	3308
Distancia	0	0	0
BÁSICA ALTERNATIVA	82	78	4
BÁSICA ADULTOS			
Primaria Adultos	82	14	68
Escolarizada	24	14	10
No escolarizada	58	0	58
Secundaria Adultos	450	188	262
Escolarizada	228	178	50
No escolarizada	222	10	212
BÁSICA ESPECIAL	383	185	198
Escolarizada	379	181	198
No escolarizada	4	4	0
TÉCNICO-PRODUCTIVA	834	225	609
SUPERIOR NO UNIVERSITARIA			
Superior Pedagógica	0	0	0
Superior Tecnológica	0	0	0
Superior Artística	0	0	0

Fuente: Ministerio de Educación. Censo Escolar 2008.

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. UGEL 7 San Borja.

Nota: El número de docentes puede incluir registros dobles, en razón a que la unidad de recolección es el número de docentes que labora en cada centro o programa educativo

3.2.1. Procedimiento

La información fue obtenida con la aceptación de los docentes para completar las pruebas usadas en esta investigación. Se solicitó a todos los asistentes contestar

todos los reactivos recibidos en las hojas impresas, considerando las mismas instrucciones de cada prueba.

Se aplico en grupos de no más de 25 sujetos por vez, en algunos casos fue necesaria la aplicación individual.

3.2.2. Composición de la Muestra

A continuación se presentan los resultados del análisis de la composición de la muestra:

Tabla No. 1 Composición de la muestra por edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
23	1	0,6
24	1	0,6
26	3	1,7
28	3	1,7
29	3	1,7
30	8	4,5
31	3	1,7
32	3	1,7
33	4	2,2
34	7	3,9
35	3	1,7
36	7	3,9
37	5	2,8
38	7	3,9
40	11	6,1
41	14	7,8
42	20	11,2
43	4	2,2
44	6	3,4
45	8	4,5
46	4	2,2
47	3	1,7
48	6	3,4
49	5	2,8
50	6	3,4
51	2	1,1
52	8	4,5
53	3	1,7
55	4	2,2
56	5	2,8
57	2	1,1
58	1	,6
59	1	,6
60	3	1,7
61	2	1,1
62	1	,6
65	1	,6
67	1	,6
Total	179	100,0

Con relación a la Edad se encuentra que los participantes fluctúan entre los 23 y 67 años de edad, notándose que las mayores concentraciones se dan a partir de los 40 años.

Tabla No. 2
Composición de la muestra por Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	124	69,3
Hombre	55	30,7
Total	179	100,0

En la composición de la muestra por sexo, se encuentra que predominan las del sexo femenino pues constituyen el 69,3 %, mientras que los del sexo masculino conforman el 30,7%.

Tabla No. 3
Composición de la muestra por Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	37	20,7
Casado	133	74,3
Separado / Divorciado	9	5,0
Total	179	100,0

En lo que corresponde a la composición de la muestra por estado civil, en la tabla No. 3, se encuentra que el 74,3 %, indica que son casados, seguido por los solteros con el 20,7%, mientras que los separados y divorciados obtienen porcentajes menores.

Tabla No. 4
Composición de la muestra por Colegio

Colegio	Frecuencia	Porcentaje
Estatad	133	74,3
Privado	46	25,7
Total	179	100,0

La muestra está compuesta por docentes que proceden en su mayoría de colegios estatales constituyendo un 74,3 %, de la muestra; seguido por un 25,7 % de docentes procedentes de colegios privados.

Tabla No. 5
Composición de la muestra por Nivel Educativo

Especialidad	Frecuencia	Porcentaje
Inicial	41	22,9
Primaria	69	38,5
Secundaria	69	38,5
Total	179	100,0

En la composición de la muestra por nivel educativo, en la tabla No.5, se encuentra que la especialidad de primaria y secundaria, se presentan en igual proporción en la muestra con el 38,5%, seguido de la especialidad de inicial con un 22,9%.

Tabla No. 6
Composición de la muestra por Condición Laboral

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	151	84,4
Contratado	28	15,6
Total	179	100,0

Con relación a la condición laboral, se aprecia que los docentes nombrados son la mayoría de la muestra, constituyéndose en el 84,4%, y en menor porcentaje los docentes contratados con el 15,6%.

Tabla No. 7
Composición de la muestra por Rango de Edad

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30	19	10,6
31 a 42	84	47,0
43 a mas	76	42,4
Total	179	100,0

Con relación al Rango de Edad, se aprecia que los docentes de 31 a 42 años son la mayoría de la muestra, constituyéndose en el 47%, seguidamente de quienes tienen entre 43 años a más, con un porcentaje de 42,4% y en menor porcentaje los docentes de 20 a 30 años con el 10,6%.

3.3. VARIABLES

3.3.1. Variables Relacionadas

Son las siguientes:

- a) **Bienestar Psicológico.** – Variable de tipo cualitativa. categorizada como alto, medio y bajo. Sus indicadores son los puntajes resultantes de la *Escala de Bienestar Psicológico* de Sánchez-Cánovas.

- b) **Síndrome de Burnout.**- Variable de tipo cualitativa. categorizada como alto, medio y bajo. Sus indicadores son los puntajes obtenidos por el *Maslach Burnout Inventory* MBI

3.3.2. Variables Controladas

Referidas a:

- ? Nivel de enseñanza Inicial, Primaria, Secundaria.
- ? Unidad de Gestión Educativa (UGEL) a la cual pertenecen, la designada es la número siete.

4. TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

3.4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

? Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

Ficha Técnica

Descripción General.

Nombre Original	:	Escala de Bienestar Psicológico EBP
Autor	:	José Sánchez-Cánovas
Procedencia	:	Madrid - España
Administración	:	Individual o Colectiva. Tipo Cuadernillo.
Duración	:	Aproximadamente de 20 y 25 minutos.
Aplicación	:	Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años.
Tipificación	:	Diversas muestras de varones y mujeres clasificadas por intervalos de edad.
Puntuación	:	Calificación manual
Significación	:	Estructura Factorial 4 subcomponentes.
Usos	:	Educación, clínico, medico, laboral y en la Investigación. Son potenciales usuarios aquellos Profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales y consejeros.
Materiales	:	Manual de la Escala, Cuadernillo, Hoja de Respuestas, Plantilla de Corrección.

? Características Generales

La *Escala de Bienestar Psicológico* consta de 65 ítems, con valoraciones que van desde 1 a 5. En un principio, se incluyó dentro del Inventario de Felicidad de Oxford.

Más Adelante, se separaron ambos cuestionarios. Los ítems fueron redactados específicamente por el equipo de investigación de Sánchez-Cánovas, J; teniendo en cuenta los datos aportados por el propio estudio. Algunos autores distinguen entre dos medidas del bienestar psicológico: la una, propiamente psicológica; la otra, referida al bienestar material.

Con el objeto de lograr una mayor especificación se añadieron también 10 ítems referidos al bienestar laboral y 15 a las relaciones de pareja como integrantes de la Escala Total. De este modo, se ha diferenciado 4 subescalas: *Bienestar Psicológico Subjetivo*, *Bienestar Material*, *Bienestar Laboral* y *Relaciones con la pareja*.

Aun cuando los dos primeros cuestionarios deben ser siempre aplicados conjuntamente (e incluso aparecen editados con numeración consecutiva), cabe hacer una estimación independiente de cada una de las subescalas y, por ello se ofrecen baremos por separado.

En los casos que resulte procedente la aplicación de las cuatro puede obtenerse, además de las valoraciones específicas, una global a la que todas ellas contribuyen (*Escala Combinada de Bienestar Psicológico*) o una puntuación ponderada a partir de los ítems con mayor valor discriminativo (*Escala Ponderada*).

? Validez y Confiabilidad

El autor sostiene que esta escala se refiere a la felicidad, teniendo entre sus ítems los correspondientes al *Inventario de Felicidad de Oxford* elaborada por Argyle (1989), desarrollándose posteriormente ítems específicos por Sánchez Cánovas y su equipo. El trabajo psicométrico llevo a determinar la validez del constructo utilizando la estrategia de criterio concurrente del constructo planteado; se realizo un estudio comparativo con los resultados de otros instrumentos que tratan de apreciar variables que hipotéticamente evalúan constructos análogos al que intenta medir la escala de Bienestar Psicológico. En ese sentido se consideró el *Inventario de Felicidad de Oxford*, como una medida del Bienestar Subjetivo. La correlación con este inventario es muy alta y significativa (0,899). Satisfacción con la vida también una medida de Bienestar Psicológico; la correlación es más moderada, pero también significativa (0,451). El resto de cuestionarios de Bienestar mantienen con estas dos variables, Felicidad y Satisfacción con la vida, correlaciones moderadas pero, igualmente significativas. Observamos que, aunque moderadamente, todas las escalas se asocian en el sentido esperado con el Afecto Positivo y Negativo.

En relación a la confiabilidad, se llevaron a cabo una serie de análisis reportándose consistencia interna coeficientes Alfa de Cronbach en las sub-escalas: Bienestar Subjetivo (0,953), Bienestar Laboral (0,873), Bienestar Material (0,907) y Relaciones de pareja (0,870). En este análisis se elimino aquellos ítems que no cumplían con los siguientes criterios:

- a. Correlación superior a 0,30 con el total, excluido el propio ítem y
- b. Suficiente poder discriminativo.

? Maslach Burnout Inventory

Ficha Técnica

Autores: C. Maslach y S.E. Jackson 1981

Adaptación: N. Seisdedos, Departamento de I+D de TEA Ediciones, S.A.

Procedencia: Consulting Psychologist Press, Inc. Palo Alto, California, USA.

Aplicación: Individual y colectiva, adultos; **tiempo:** variable, 10 a 15 minutos.

Finalidad: Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.

Material: Manual (1997) Cuadernillo que contiene los 22 ítems, hoja de respuestas, para registrar las contestaciones del sujeto, que lleva adherida una hoja de autocopiativa que sirve a la vez de plantilla de corrección.

Tipificación: Baremos en puntuaciones centiles y típicas, en cada sexo y en el total de una muestra de población general, y estadísticos descriptivos de varios subgrupos de la población asistencial.

Validez y Confiabilidad

Desde un enfoque de Validez convergente se puede aportar evidencia sobre el MBI con el análisis de los índices de relación de las variables del MBI con otras que apunten a constructos muy relacionados con el estrés laboral asistencial. En los estudios originales de Maslach y Jackson (1986) se obtuvieron tres tipos de análisis en los que las puntuaciones del MBI se pusieron en relación con:

- a. Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado.

- b. La presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés.
- c. Las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con estrés.

Los índices aportados por las autoras en su Manual original, se presentan de forma breve los índices encontrados:

En el primer grupo (40 asistentes sociales) aquellos profesionales que sus compañeros(heteroevaluadores) consideraban emocionalmente agotados por el trabajo, obtenían mayor puntuación en cansancio emocional CE del MBI, y también en despersonalización(DP). En el grupo de 142 profesionales de la policía se emplearon las valoraciones de sus conyugues (Jackson y Maslach, 1982) para que diera su juicio sobre la conducta profesional, y esos juicios se correlacionaron los las puntuaciones del MBI.

En cuanto a las dimensiones de la experiencia laboral, se había observado (Maslach y Pines, 1977) que aumentaban las puntuaciones del MBI cuando era mayor el número de clientes que el profesional debía tratar; en un estudio de Maslach y Jackson (1984) con una muestra de población general (N=845) con personas que tenían que hacer contactos públicos, quienes tenían un número de entrevistas o contactos diariamente igual o superior a 40 elevaban drásticamente sus puntuaciones en CE y DP y las bajaban en RP; y esto se refleja en los dos grupos (43 médicos y 91 profesionales de asistencia social).

Los resultados del análisis de datos personales arrojan una nueva fuente de validación al observarse (por ejemplo, en el grupo de 180 profesionales de asistencia social), que quienes aprecian menos satisfacción de progreso en su carrera profesional

obtienen una puntuación mayor (relación negativa) en Cansancio emocional y en Despersonalización y quienes aprecian mayor progreso alcanzan una puntuación mayor (realización positiva) en Realización profesional.

En relación a la confiabilidad, los coeficientes de los estudios originales se obtuvieron en muestras no empleadas para la selección final de los elementos (para evitar una inflación espuria de los índices). Estimada la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra 1,316 casos se obtuvieron los siguientes índices: 0.90 en CE (Cansancio Emocional), 0.79 en DP (Despersonalización) y 0.71 en RP (Realización Personal), y sus correspondientes errores de media (en puntuaciones directas) fueron de 3.80; 3.16 y 3.73, respectivamente.

En otros análisis originales se empleó también el procedimiento de tes-retest. En el primero se empleó una muestra de 53 graduados universitarios en servicios sociales con un intervalo de dos a cuatro semanas entre ambas aplicaciones, y los índices de fiabilidad fueron de 0.82 en CE, 0.60 en DP y 0.80 en RP. En el segundo sobre una muestra de 248 profesores y un intervalo de un año entre el momento del test y retest, se hallaron los índices de 0.60 para el CE; 0.54 en DP y .057 en RP.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En el análisis estadístico se emplearon los siguientes estadígrafos y pruebas estadísticas:

Media Aritmética

Es el cociente de la suma de todos los valores observados entre el número de datos o tamaño de la muestra.

Desviación Estándar

Es el promedio de la desviación de las puntuaciones con respecto a la media. Esta medida se expresa en las unidades originales de medición de la distribución. Se interpreta con relación a la media. Cuanto mayor sea la dispersión de los datos alrededor de la media, mayor será la desviación estándar.

Varianza

Es una medida de dispersión y se define como la media o promedio de los cuadrados de las diferencias de cada valor de la variable con respecto a la media aritmética.

La Chi cuadrada (χ^2)

Es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas. La prueba Chi cuadrada no considera relaciones causales. Se simboliza: χ^2 .

Puntuaciones Z

Las puntuaciones Z son transformaciones que se pueden hacer a los valores o las puntuaciones obtenidas, con el propósito de analizar su distancia respecto a la media, en unidades de desviación estándar. Una puntuación Z nos indica la dirección y el grado que un valor individual obtenido se aleja de la media, en una escala de desviaciones estándar.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

La prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra se considera un procedimiento de "bondad de ajuste", es decir, permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica especificada.

Coefficiente de Correlación de Pearson

Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. La prueba en sí no considera a una variable como independiente y a otro como dependiente, ya que no evalúa la causalidad.

El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de la obtención del estado de Bienestar Psicológico y síndrome de Burnout, procedimos a analizar la información, cuyos resultados presentamos a continuación.

4.1. Análisis Descriptivos

Los análisis de la bondad de ajuste a la curva normal, de las escalas de Bienestar Psicológico, que fueron realizadas a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (ver Tabla No. 7), indicaron que en todos los valores se obtuvieron estadísticos con valores pequeños, los cuales no presentan diferencias estadísticas significativas, por lo que se puede concluir que las distribuciones de los puntajes se aproximaron adecuadamente a la distribución normal.

Tabla No. 8
Análisis de la Bondad de Ajuste a la curva normal de los puntajes de la Escala de Bienestar

	M	D. E.	Diferencia más extrema absoluta	KS-Z
Bienestar Subjetivo	123.05	15.77	0.08	1.12
Bienestar Material	37.19	7.99	0.10	1.35
Bienestar Laboral	43.53	3.92	0.09	1.17
Relaciones con la pareja	58.48	10.35	0.11	1.34
Bienestar Psicológico Total	262.25	29.32	0.08	1.05

**** p < 0.01 N = 179**

Respecto al análisis de la normalidad de las escalas del MBI de Maslach (ver Tabla No. 8) permiten apreciar que los estadísticos de la prueba de Kolmogorov-Smirnov alcanzaron valores que no presentaron diferencias estadísticas significativas, por lo que se puede concluir que los puntajes se aproximaron adecuadamente a la distribución normal.

Tabla No. 9
Análisis de la Bondad de Ajuste a la curva normal de los puntajes de la Escala MBI de Maslach

	M	D. E.	Diferencia más extrema absoluta	KS-Z
Agotamiento Emocional	17.21	8.15	0.09	1.19
Despersonalización	4.72	4.60	0.15	2.05
Realización Personal	38.83	7.82	0.12	1.61
Total Burnout	27.90	15.68	0.08	1.05

**** p < 0.01**

N = 179

Los resultados alcanzados permiten conformar la pertinencia de utilizar contrastes estadísticos paramétricos en el análisis de los datos de la investigación (Siegel y Castellan, 1995).

4.2. Análisis de las Hipótesis de Correlación entre el Bienestar Psicológico y el Burnout

Debido a que las hipótesis de H_1 a H_4 se refieren a las correlaciones entre las variables estudiadas y como las puntuaciones de ambas presentan distribuciones que se

aproximan a la normal para analizar las correlaciones, se aplicará la correlación lineal de Pearson entre las variables.

H_0 : no hay correlación significativa

H_1 : sí hay correlación significativa.

Tabla No. 10
Análisis de las Correlaciones entre el Bienestar Psicológico y las escalas del MBI de Maslach

Bienestar	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Baja Realización Personal	Total Burnout
Bienestar Psicológico Subjetivo	-0.29**	-0.25**	-0.44***	-0.46***
Bienestar Material	-0.15*	-0.14	-0.19*	-0.22**
Bienestar Laboral	-0.30**	-0.33**	-0.35***	-0.44***
Relaciones con la pareja	-0.28**	-0.29**	-0.29**	-0.39***
Bienestar Psicológico Total	-0.34**	-0.32**	-0.44***	-0.51***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

N = 179

Los resultados obtenidos en la matriz de correlaciones entre las escalas del Burnout y el Bienestar Psicológico total, indican que existen correlaciones negativas estadísticas significativas.

Así también se dan correlaciones negativas entre el Bienestar Psicológico total y los componentes del Burnout, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal fluctuando entre -0.34 y -0.44.

Por otra parte se encuentran correlaciones negativas entre el Bienestar Subjetivo y el Síndrome de Burnout con -0.46. De igual manera el Agotamiento emocional, despersonalización y Realización personal entre -0.25 y -0.44.

En relación al Bienestar Material y las escalas de Burnout se hallan correlaciones estadísticas negativas -0.22, incluyendo el Agotamiento Emocional y la realización personal, fluctuando entre -0.15 y -0.19 estas pueden ser clasificadas como bajas. Por otra parte el Bienestar Material y la Despersonalización no se encuentran correlaciones significativas.

En el caso del bienestar Laboral y el síndrome de Burnout se hallan correlaciones estadísticas negativas -0.44, así mismo se encuentran correlaciones con sus componentes agotamiento Emocional, despersonalización y la realización personal, ubicándose entre -0.30 y -0.35

En las relaciones de pareja y síndrome de Burnout se obtiene una correlación negativa de -0.39, de igual manera se encuentran correlaciones con sus componentes agotamiento Emocional, despersonalización y la realización personal, ubicándose entre -0.28 y -0.29

4.3. Análisis del Nivel de Frecuencias de la Variable Bienestar Psicológico.

Se aplicara el estadístico chi-cuadrado (χ^2) para una muestra, con la finalidad de establecer si las categorías de la variable son similares o diferentes.

H_0 : Las categorías de la variable se distribuyen de forma similar.

H_1 : Las categorías de la variable no se distribuyen de forma similar.

Tabla No. 11
Nivel de Bienestar Psicológico Subjetivo

Nivel de Bienestar Psicológico	Frecuencia	%
Bajo	45	25.1
Medio	90	50.3
Alto	44	24.6
Total	179	100.0

$$X^2 = 23.14$$

$$G. L. = 2$$

$$Sig. = .000$$

Respecto al análisis de la distribución de los niveles de Bienestar Psicológico Subjetivo, se aprecia que existen diferencias estadísticas significativas ($X^2(2) = 23.14$ $p < .05$). Por lo que se concluye que las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio (50.3%).

Tabla No. 12
Nivel de Bienestar Material

Nivel de Bienestar Material	Frecuencia	%
Bajo	48	26.8
Medio	83	46.4
Alto	48	26.8
Total	179	100.0

$$X^2 = 13.69$$

$$G. L. = 2$$

$$Sig. = .001$$

El análisis de la distribución de los niveles de Bienestar Material, indica que existen diferencias estadísticas significativas ($X^2(2) = 13.69$ $p < .05$). Por lo que se concluye que las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio (46.4%).

Tabla No. 13
Nivel de Bienestar Laboral

Nivel de Bienestar Laboral	Frecuencia	%
Bajo	56	31.3
Medio	60	33.5
Alto	63	35.2
Total	179	100.0

$X^2 = 0.41$

G. L. = 2

Sig. = .810

Respecto al análisis de la distribución de los niveles de Bienestar Laboral, se encuentra que no existen diferencias estadísticas significativas ($X^2(2) = 0.41$ $p > .05$). Por lo que se concluye que las categorías presentan proporciones equivalentes.

Tabla No. 14
Nivel de Relaciones de Pareja

Nivel de Relaciones de Pareja	Frecuencia	%
Bajo	45	25.1
Medio	83	46.4
Alto	51	28.5
Total	179	100.0

$X^2 = 132.99$

G. L. = 2

Sig. = .001

Respecto al análisis de la distribución de los niveles de Relaciones de Pareja, se encuentra que existen diferencias estadísticas significativas ($X^2(2) = 132.99$ $p < .05$). Por lo que se concluye que las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio (46.4%).

Tabla No. 15
Nivel de Bienestar Psicológico Total

Nivel de Bienestar Psicológico Total	Frecuencia	%
Bajo	45	25.1
Medio	88	49.2
Alto	46	25.7
Total	179	100.0

$X^2 = 20.19$

G. L. = 2

Sig. = .000

En lo concierne al análisis de la distribución de los niveles de Bienestar Psicológico total, se encuentra, que existen diferencias estadísticas significativas ($X^2(2) = 20.19$ $p < .05$). Por lo que se concluye que las categorías presentan proporciones diferenciadas, notándose que predomina el nivel medio (49.2%).

4.4. Análisis de Frecuencias de la variable Síndrome de Burnout.

Para realizar este análisis se aplicara el estadístico chi-cuadrado (χ^2) para una muestra, con la finalidad de establecer si las categorías de la variable son similares o diferentes

H_0 : Las categorías de la variable se distribuyen de forma similar.

H_1 : Las categorías de la variable no se distribuyen de forma similar.

Tabla No. 16
Nivel de Burnout según etapas

Nivel de Burnout	Frecuencia	%
Etapa I	22	12.3
Etapa II	17	9.5
Etapa III	39	21.8
Etapa IV	12	6.7
Etapa V	15	8.4
Etapa VI	35	19.6
Etapa VII	23	12.8
Etapa VIII	16	8.9
Total	179	100.0

$$X^2 = 29.85$$

$$G. L. = 7$$

$$Sig. = .000$$

El análisis de la distribución de las 8 etapas de Burnout permite notar que existen diferencias estadísticas significativas ($X^2(7) = 28.85$ $p < .05$). Por lo que se concluye que las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predominan la etapa III (21.8 %) y la etapa VI (19.6%).

Tabla No. 17
Nivel de Burnout

Nivel de Burnout	Frecuencia	%
Bajo	78	43.6
Medio	27	15.1
Alto	74	41.3
Total	179	100.0

$$X^2 = 26.96$$

$$G. L. = 2$$

$$Sig. = .000$$

El análisis de la distribución de los niveles de Burnout permite notar que existen diferencias estadísticas significativas ($X^2(2) = 26.96$ $p < .05$). Por lo que se concluye que las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predominan los niveles bajo (43.6%) y alto (41.3%).

4.5. Análisis de Comparación entre el Bienestar Psicológico y el Burnout, según las variables socio demográficas

Tabla No. 18

Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Estado Civil

Variables	Sin pareja N = 46		Con Pareja N = 133		Z
	M	DE	M	DE	
Bienestar Psicológico Subjetivo	117.61	18.86	124.93	14.151	-2.77**
Bienestar Material	34.39	8.43	38.16	7.62	-2.81**
Bienestar Laboral	42.67	4.31	43.83	3.75	-1.73
Relaciones con la pareja	56.46	11.16	59.18	10.01	-1.54
Bienestar Psicológico Total	251.13	32.15	266.10	27.36	-3.05**
Agotamiento Emocional	17.85	7.85	16.98	8.264	0.61
Despersonalización	5.17	4.81	4.56	4.54	0.78
Realización Personal	38.91	8.94	38.80	7.428	0.08

(**) $P < 0.01$

El análisis comparativo por estado civil indica que se encuentran diferencias estadísticas significativas en el Bienestar Psicológico Subjetivo ($Z = -2.77$ $p < .05$), en el Bienestar Material ($Z = -2.81$ $p < .05$) y en el Bienestar Psicológico Total ($Z = -3.05$ $p < .05$) encontrándose en todos los casos que las puntuaciones de aquellos que tienen pareja, superan a los que no la tienen.

Tabla No. 19

Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por sexo

Variables	Mujer N = 124		Hombre N = 55		Z
	M	DE	M	DE	
Bienestar Psicológico Subjetivo	121.96	16.30	125.51	14.34	-1.93
Bienestar Material	37.58	8.19	36.31	7.50	0.98
Bienestar Laboral	44.07	3.49	42.31	4.54	2.83**
Relaciones con la pareja	58.09	10.47	59.36	10.13	-0.76
Bienestar Psicológico Total	261.70	30.87	263.49	25.69	-0.38
Agotamiento Emocional	17.94	8.14	15.54	7.99	1.82
Despersonalización	4.14	4.20	6.00	5.22	-2.52*
Realización Personal	39.31	7.26	37.76	8.94	1.22

(**) $P < 0.01$ (*) $P < 0.05$

Los resultados en la comparación por sexo, indican que existen diferencias en la Despersonalización del MBI ($Z = -2.52$ $p < .05$), encontrándose que los hombres alcanzan puntajes más elevados ($M = 6.00$ D.E. = 5.22) que las mujeres ($M = 4.14$ D.E.= 4.20). Además se encuentran diferencias estadísticas significativas en el Bienestar Laboral ($Z = 2.83$ $p < .05$), encontrándose que las mujeres alcanzan valores más elevados ($M = 44.07$ D. E.=3.49) que los hombres ($M = 42.31$ D.E. = 2.83).

Tabla No. 20

Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Tipo de Colegio

Variables	Estatal N = 133		Privado N = 46		Z
	M	DE	M	DE	
Bienestar Psicológico Subjetivo	124.66	14.23	118.39	18.98	2.35*
Bienestar Material	38.07	7.60	34.63	8.61	2.56*
Bienestar Laboral	43.46	3.87	43.74	4.10	-0.42
Relaciones con la pareja	58.76	10.36	57.67	10.41	0.61
Bienestar Psicológico Total	264.96	26.44	254.43	35.57	2.12*
Agotamiento Emocional	17.14	8.36	17.39	7.59	-0.18
Despersonalización	4.89	4.74	4.22	4.22	0.85
Realización Personal	38.64	8.15	39.39	6.823	-0.56

(*) $P < 0.05$

El análisis comparativo de acuerdo al tipo de colegio, indica que se encuentran diferencias estadísticas significativas en el Bienestar Psicológico subjetivo ($Z = 2.35$ $p < .05$), en el bienestar material ($Z = 2.56$ $p < .05$) y en el Bienestar Psicológico total ($Z = 2.12$ $p < .05$) notándose en todos los casos que las puntuaciones de los profesores que trabajan en colegios estatales presentan puntajes más elevados que de los colegios privados.

Tabla No. 21

Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Situación Laboral

Variables	Nombrado N = 151		Contratado N = 28		Z
	M	DE	M	DE	
Bienestar Psicológico Subjetivo	122.74	16.23	124.75	13.15	-0.62
Bienestar Material	37.04	8.33	38.00	5.87	-0.58
Bienestar Laboral	43.57	3.87	43.32	4.23	0.31
Relaciones con la pareja	58.69	10.37	57.32	10.36	0.64
Bienestar Psicológico Total	262.04	30.21	263.39	24.37	-0.22
Agotamiento Emocional	17.26	8.23	16.93	7.84	0.20
Despersonalización	4.86	4.66	3.93	4.30	0.98
Realización Personal	38.69	7.91	39.57	7.38	-0.54

En análisis por la situación laboral indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno

Tabla No. 22

Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Nivel Educativo

Variables	Inicial	Primaria	Secundaria	F
	N = 41	N = 69	N = 69	
	M	M	M	
Bienestar Psicológico Subjetivo	119.95	121.09	126.86	3.43*
Bienestar Material	35.98	36.35	38.75	2.21
Bienestar Laboral	43.90	43.33	43.51	0.27
Relaciones con la pareja	56.22	57.38	60.93	3.38*
Bienestar Psicológico Total	256.05	258.15	270.04	4.18*
Agotamiento Emocional	17.00	18.72	15.81	2.25
Despersonalización	4.24	5.32	4.39	0.98
Realización Personal	40.00	38.07	38.90	0.78

(*) $P < 0.05$

El análisis comparativo de acuerdo al nivel educativo, permite notar que existen diferencias estadísticas significativas en el Bienestar Psicológico subjetivo ($F = 3.413$ $p < .05$), en las relaciones de pareja ($F = 3.38$ $p < .05$) y en el Bienestar Psicológico Total ($Z = 4.18$ $p < .05$) encontrándose en todos los casos que las puntuaciones de los profesores de secundaria, superan a los inicial y primaria.

Tabla No. 23

Análisis Comparativo del Bienestar Psicológico y el Burnout por Rango de Edad

Variable	20- 30	31- 42	43 a +	F
	N = 19	N = 84	N = 76	
	M	M	M	
Bienestar Subjetivo	119.15	122.21	124.94	1.25
Bienestar Material	36.26	37.58	36.98	0.25
Bienestar Laboral	42.89	43.71	43.48	0.34
Relaciones de Pareja	59.63	57.61	59.14	0.56
Bienestar Psic. Total	257.94	261.13	264.56	0.50
Agotamiento Emocional	17.105	14.059	13.250	1.36
Despersonalización	5.842	4.559	4.605	0.63
Realización Personal	10.473	8.881	9.118	0.32
Total Burnout	33.421	27.500	26.973	1.34

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Diferencias significativas por pares de medias a través del test de Scheffe: a, b, c

En análisis por rango de edad, indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En cuanto al Bienestar Psicológico Total de los docentes (tabla No.15), las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio (49.2%). Por otra parte es preocupante que un 25.1% obtengan un puntaje que corresponde a un nivel bajo de Bienestar Psicológico, lo cual hace referencia a un déficit en el sentido de bienestar, consideramos que el Bienestar Psicológico es una condición indispensable por la responsabilidad formativa que realizan. Es evidente por los diferentes niveles encontrados que tal como lo expone Sánchez-Cánovas (1998), que el Bienestar Psicológico dependerá del auto evaluación afectiva positiva y negativa, incluyendo la evaluación global y cognitiva de la vida, por lo que se encuentran variantes en los niveles de bienestar psicológico de los docentes evaluados.

En el Bienestar Subjetivo de los docentes (tabla No.11). Las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio (50.3%). Hay que tener en cuenta que esta sub-escala esta explorando la percepción subjetiva de bienestar correspondiente a una etapa concreta vital que ésta atravesando el sujeto en cuestión (adolescencia, juventud, edad mediana, senectud, etc.).

En relación al Bienestar Material de los docentes (tabla No.12). Las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio (46.4%). Es evidente que la satisfacción del sujeto es valorada subjetivamente por si mismo, relacionándolo con ámbitos concretos o globales, coincidiendo con los

planteamientos de Pavot, Diener, Colvin y Sandwick (1991). Sin embargo una proporción de 26.8.% evidencia bajo bienestar con respecto a sus ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes. En ese sentido frente a las crisis económicas algunos docentes tienen que laborar en otras instituciones con un promedio de uno de cada cinco docentes, con las consecuencias en el rendimiento, fatiga y actitudes frente al trabajo que por lo general suelen ser negativas según Fernández (2002). Es de preocupación la situación material de estos docentes, por ello sería recomendable encontrar medidas para solucionar esta situación y así optimizar la educación en el Perú.

En cuanto al Bienestar Laboral de los docentes, (tabla No.13). Las categorías presentan proporciones equivalentes es decir que las variables se distribuyen en forma similar, no se encuentran diferencias significativas entre los niveles de Bienestar Laboral. Los resultados no dan una orientación clara de la posición de los docentes en esta área. Este hallazgo no coinciden con planteado por Argyle (1992) en relación a que el bienestar laboral guarda estrecha relación con el bienestar general, lo cual no se ha demostrado en este caso.

Con respecto a la Sub-escala de relaciones con la pareja (tabla No.14). Las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio (46.4%). Estos resultados coinciden con el niveles encontrados en el Bienestar Total. Así mismo es importante señalar la importancia de tomar esta medición tal como lo sustenta la posición teórica de Sánchez-Cánovas (1998) en donde las relaciones satisfactorias de pareja son uno de los componentes importantes del bienestar general.

Es interesante apreciar como hay coincidencias al encontrar un nivel medio en los niveles de bienestar: total, subjetivo, material y de pareja.

En relación al *Burnout* encontrado en los docentes (tabla No. 17), se puede apreciar que los niveles predominantes son bajos (43.6%) y altos (41.3%). Un nivel alto implica que los mismos tienen una marcada tendencia sufrir de estrés laboral crónico conocido como Burnout, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia la propia profesión (falta de realización personal en el trabajo), así como una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Maslach y Jackson (1981).

En ese sentido la calidad de la educación impartida por el personal que pasa por Burnout sería cuestionable y factible que no ser óptima, teniendo consecuencias futuras en la formación de los educandos, además de repercutir en la institución que brinda servicios educativos. Maslach (1986). Otro problema, sería el de salud en los docentes ya que ha encontrado en quienes pasan por estrés laboral crónico, son mas propensos a sufrir enfermedades físicas, hospitalizaciones, aumento de accidentes, conducta agresiva y ausentismo, tal como lo sostienen Benevides-Pereira, 2002.

Cabe señalar que el *Burnout* según Golembiewski y colaboradores, concluyeron que el síndrome de quemado por el trabajo va progresando de despersonalización a baja realización personal en el trabajo, mientras que los sentimientos de agotamiento emocional es el último síntoma que se establece. La validez del modelo y su consistencia ha sido probada en diferentes investigaciones Golembiewski, Boudreu, Muzenrider y Luo (1996).

Teniendo en cuenta este modelo y las fases de Burnout en la subescalas del MBI (Golembiewski y Munzendrider, 1984 a). Siendo la aparición del síndrome progresiva desde las fases I hasta al VII, se considera Burnout leve los individuos que puntuaran en las fases I, II ó III; Burnout medio los que puntuaran en las fases IV o V, mientras que estaríamos antes Burnout elevado cuando los individuos puntuaran en las fases VI, VII u VIII.

En el caso de los docentes (tabla No. 16), se encontró mayor puntuación 21.8%, en la fase III que correspondería a un nivel leve de Burnout, caracterizado por baja despersonalización, reducida realización personal y bajo agotamiento emocional. Lo significativo de este grupo de docentes es la baja realización personal, refiriéndose a la tendencia de auto evaluarse negativamente, sintiéndose descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, estos hallazgos coinciden con lo que plantea el *Ministerio de Educación* (2004), el mismo que describe un deterioro de status profesional, social y económico de manera progresiva, con falta de reconocimiento en su liderazgo, propuestas de cambios sociales y en la gestión del conocimiento.

El segundo puntaje más elevado con un 19.6%, fue categorizado en la fase VI equivalente a Burnout elevado, con puntuaciones altas en la subescala de despersonalización, puntuaciones bajas en realización personal y altas en agotamiento emocional. Este grupo de docentes con elevado Burnout es de preocupación por encontrarse con agotamiento emocional, que es la situación en que los trabajadores perciben que no pueden dar más a nivel afectivo, se refiere a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales, debido al contacto diario con personas a las que tiene que atender como parte de su labor; Sumando a esta condición los sentimientos de

despersonalización, entiéndase como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma inadecuada por a la insensibilidad afectiva que atraviesan.

El análisis de la relaciones entre Bienestar Psicológico total y síndrome de Burnout, presentado (Tabla No. 10) Se aprecia correlaciones negativas significativas, mientras que el Bienestar Psicológico sea mayor, menor será el Síndrome de Burnout, dando indicios que los sentimientos de competencia y éxito en trabajo propio y con personas, van de la mano con la autoevaluación de la afectividad, la evaluación global y cognitiva de la vida, además se encontraron correlaciones negativas con el Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja realización personal, los resultados indican aceptar la hipótesis general (H_G).

En cuanto al Bienestar Subjetivo y el síndrome de Burnout se encuentran correlaciones negativas significativas, este resultado nos da pie a comentar la que la auto-valoración positiva subjetiva y la afectividad positiva (bienestar) componentes del bienestar subjetivo, son factores que difieren de la experiencia del Burnout, ya que este síndrome abarca una serie de sintomatologías que alteran el funcionamiento psicológico y social del individuo, por lo tanto se acepta la primera hipótesis (H_1).

En el Bienestar Material se hallan correlaciones negativas con el síndrome de Burnout, aceptándose la segunda hipótesis (H_2). Además se dan correlaciones negativas con el Agotamiento Emocional y baja realización personal, por otra parte no se encuentran correlaciones entre el bienestar material y la despersonalización. Estas correlaciones pueden ser clasificadas como bajas, como se puede apreciar el factor material como los ingresos económicos y posesiones materiales, dependen de la

apreciación subjetiva de cada persona, pero esta percepción no altera significativamente las características individuales de bienestar y tiene una influencia limitada en el individuo coincidiendo con los postulados teóricos de Diener (2000).

En relación al Bienestar Laboral y el Burnout se encontraron correlaciones significativas negativas, los resultados permiten aceptar la tercera hipótesis (H₃). En ese sentido se ha notado que los participantes con bajo nivel de bienestar laboral tienden a presentar un Burnout más alto, (Tabla No. 10) mientras que los de alto nivel de Bienestar Laboral presentan un bajo nivel de Burnout. Esto confirma la hipótesis de Rice, 1987, que la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes de estrés en el trabajo. Es por ello importante que los docentes puedan contar con ambientes y condiciones laborales adecuadas, lo cual podría permitirles tener un mejor desempeño y se traduciría en resistencia frente al estrés laboral.

Al desarrollar el análisis de las relaciones entre las Relaciones de Pareja y Burnout se hallaron correlaciones negativas significativas, (Tabla No. 10). Los resultados permiten aceptar la cuarta hipótesis específica (H₄).

Se aprecia que los participantes con bajo nivel de relaciones de pareja presentan un Burnout más alto, mientras que los de nivel alto en Relaciones de Pareja presentan bajo nivel de Burnout. Estos hallazgos concuerdan con lo planeado por Ridder D, Schreurs K. (1996); manifestando estos autores que la relación de pareja provee condiciones sociales significativas y un nivel de apoyo material, emocional, económico, instrumental o de información, que generalmente modula su relación con el medio.

Los resultados en el análisis comparativo por sexo, (Tabla No. 19), se halló que existen diferencias en la Despersonalización del MBI, encontrándose que los hombres

alcanzan puntajes mas elevados que las mujeres. Por despersonalización tal como lo señala Gil Monte (2005), se entiende el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva, por los resultados obtenidos es más evidente esta conducta en los hombres que en las mujeres.

Respecto al Bienestar Psicológico entre los docentes según su sexo, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Por otra parte se han encontrado diferencias estadísticas significativas en el bienestar laboral, encontrándose que las mujeres alcanzan valores más elevados que los hombres. Estos resultados pueden estar relacionados con el sentido de realización por parte de las docentes al ser reconocidas por su trabajo, posiblemente satisfacciones relacionadas con: hacer aportes a la sociedad, mayor participación en social, sentido de independencia y de realización personal como lo plantea Kauppinen- Toropainen, Haavio- Mannila y Kandolin (1984).

El análisis comparativo por estado civil (Tabla No. 18). Los resultados encuentran diferencias estadísticas significativas en el Bienestar Psicológico subjetivo, en el Bienestar Material y en el Bienestar Psicológico Total, encontrándose en todos los casos que las puntuaciones de aquellos que tienen pareja, superan a los que no la tienen. Estos resultados coinciden con investigaciones anteriores en donde las personas casadas o unidas consensualmente de ambos sexos reportan mayores niveles de felicidad que aquellas que sin pareja, las divorciadas o las separadas, además el estado civil tendría un valor predictivo del bienestar. Lee, GR; Seccombe, K; Shehan, CL. (1991). Si la vida en pareja tiene adecuada comunicación, esta proveerá de interacciones significativas, con apoyo a nivel: material, emocional y económico. Ridder D, Schreurs K. (1996).

Sin embargo en relación al síndrome de Burnout entre los docentes según su estado civil, (Tabla No. 18) no se encontraron diferencias significativas, es decir los docentes pueden pasar Burnout independientemente de su estado civil. Según nuestros resultados a diferencia del Bienestar Psicológico, el hecho de tener pareja no se convierte en un factor que atenúe del estrés laboral crónico.

En lo que corresponde al tipo de colegio (Tabla No. 20). Se encuentra diferencias estadísticas significativas en el Bienestar Psicológico subjetivo, bienestar material y el Bienestar Psicológico total, notándose en todos los casos que las puntuaciones de los profesores que trabajan en colegios estatales presentan puntajes más elevados que de los colegios privados. Estos resultados son diferentes a los esperados puesto que en los colegios privados los sueldos son mayores y condiciones materiales suelen ser mejores, sin embargo es evidente, que el Bienestar Psicológico resultado de la auto-evaluación que hace el docente de los colegios estatales estudiados acerca de su propia experiencia, es positiva; es necesario señalar que el Bienestar Psicológico tiene relación con muchas variables que el sujeto evalúa subjetivamente como lo señala Sánchez Canovas (1998).

En ese sentido los resultados encontrados confirman los planteamientos de Diener (2000), en el que mayores ingresos no aseguran mayor bienestar, en este caso es conocido que los colegios particulares brindan mayores ingresos económicos, sin embargo esta no es determinante en el Bienestar Psicológico total, además los hallazgos de Diener señalan que los mayores ingresos no alternan significativamente las características individuales de bienestar, pueden haber incrementos a corto plazo, pero estas tienden a una adaptación dinámica con el tiempo.

En cuanto al síndrome de Burnout entre los docentes según el tipo de colegio, no se encontraron diferencias significativas, por lo que podríamos decir que el Burnout se puede dar en colegios privados y estatales estudiados.

El análisis comparativo de acuerdo al nivel educativo (Tabla No. 22), se evidencian diferencias estadísticas significativas en el Bienestar Psicológico subjetivo, en las relaciones de pareja y en el Bienestar Psicológico Total, encontrándose en todos los casos que las puntuaciones de los profesores de secundaria, superan a los inicial y primaria. Estos resultados nos dicen que los profesores de secundaria evaluados están presentando mayor Bienestar Psicológico en comparación a los de inicial y primaria; es decir ellos están haciendo una auto evaluación mas elevada de la afectividad positiva, incluyendo la evaluación global y cognitiva de la vida que llevan, tal como lo señala la definición de Bienestar Psicológico Sánchez-Cánovas (1998).

En cuanto al síndrome de Burnout entre los docentes por nivel educativo, no se encontraron diferencias significativas entre inicial, primaria y secundaria.

En el análisis comparativo por la situación laboral (Tabla No. 21), correspondiente al Bienestar Psicológico de los docentes contratados y nombrados, los resultados indican que no existen diferencias estadísticas significativas entre el Bienestar Psicológico y la condición laboral de los docentes. Así mismo tampoco se encontraron diferencias significativas entre el síndrome de Burnout y la condición laboral de los docentes. A diferencia del criterio que un puesto laboral estable contribuiría a menor Burnout y mayor bienestar, estos resultados no se llegaron a encontrar.

El análisis comparativo por rango de edad (Tabla No. 23), tomando en cuenta el ciclo vital, en relación al Bienestar Psicológico, indican que no existen diferencias estadísticas significativas entre el Bienestar Psicológico y el rango de edad de los docentes. De igual manera no se encontraron diferencias estadísticas significativas entre el síndrome de Burnout y el rango de edad. Por lo que debemos entender que los docentes presentan los mismos niveles de Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout a cualquier nivel de edad.

CONCLUSIONES

1. Existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Total y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.
2. Existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Subjetivo y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.
3. Existe correlación negativa entre el Bienestar Material y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.
4. Existen correlación negativa entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7, notándose que los participantes con bajo nivel de bienestar tienden a presentar un Burnout más alto, mientras que los de alto nivel de bienestar laboral presentan un bajo nivel de Burnout.
5. Existen correlación negativa entre las relaciones de pareja y el síndrome de Burnout. En ese sentido se encontró que los participantes con bajo nivel de relaciones de pareja presentan un Burnout más alto, mientras que los de nivel alto de relaciones de pareja, presentan un bajo nivel de Burnout.

6. En el análisis complementario de los resultados del Bienestar Psicológico predomina el nivel medio, según su estado civil, se encontró que las puntuaciones de los docentes que tienen pareja, superan a los que no la tienen. Según el sexo se encontró en el bienestar laboral, que las mujeres alcanzan valores más elevados que los hombres. Según el tipo de colegio, las puntuaciones de los profesores que trabajan en colegios estatales presentan puntajes más elevados que los docentes de colegios privados. Según la situación laboral y rango de edad, no existen diferencias estadísticamente significativas, respecto al Bienestar Psicológico de los docentes. Finalmente según el nivel educativo, las puntuaciones de los profesores de secundaria, superan a los inicial y primaria.

7. En el análisis complementario de los resultados del Burnout predominan los niveles bajos y altos, según su estado civil, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas en los docentes. Según el género, los hombres alcanzan puntajes más elevados que las mujeres en los niveles de Despersonalización. Según el tipo de colegio, situación laboral, nivel educativo y rango de edad no se encuentran diferencias estadísticamente significativas respecto al síndrome de Burnout de los docentes.

RECOMENDACIONES

1. Realizar estudios acerca del Bienestar Psicológico, puesto que hay escasa investigación en nuestro medio de este tema, extendiéndose a las áreas educativas, sociales, clínicas y organizacionales.
2. Realizar estudios acerca del síndrome de Burnout en el área educativa, para poder tomar las medidas preventivas y correctivas frente a la aparición del estrés laboral crónico.
3. Brindar orientación y tratamiento psicológico a los docentes que están pasando por síndrome de Burnout.
4. Desarrollar programas preventivos del síndrome de Burnout dirigido a los docentes, promocionando estrategias útiles para el manejo del estrés laboral crónico.
5. Mejorar las condiciones laborales y materiales para los docentes, y estos puedan encontrar mayores facilidades para el desempeño de su trabajo, de esta manera se pueda facilitar la enseñanza a los alumnos en los distintos niveles de educación. Consecuentemente estaremos fomentando el bienestar en los docentes, además de una buena formación educativa.
6. Las instituciones deben cuidar la sobrecarga laboral de los docentes, evitando el excesivo número de alumnos por aula y demasiadas actividades delegadas a los profesores, pues las consecuencias de ello serían el desgaste físico y mental.

7. Los centros educativos y las instituciones gubernamentales deben considerar el aumento de salarios a los maestros, para evitar que tengan que laborar en varios lugares a la vez, con las consecuencias que este desgaste trae.
8. Los docentes pueden incluir hábitos saludables que incrementen su calidad de vida, como medida autónoma frente al estrés laboral.
9. Que en las reuniones de profesores se toque el tema del bienestar psicológico y el estrés laboral para generar reflexión y medidas de acción por si mismos.
10. Desarrollar programas que contribuyan a mejorar las relaciones de pareja y familia en los docentes, ya que relaciones humanas significativas son una fuente de apoyo emocional, económico y material, frente a los retos diarios.
11. Incorporar a las *unidades de Gestión Educativa Local*, programas integrales de capacitación en psicología aplicada al bienestar del docente, en donde se puedan evaluar sus necesidades y hacer llegar herramientas practicas de aplicación.
12. Hacer un llamado al Estado y a las autoridades educativas para que revisen las condiciones en las que se desempeñan los docentes, para que puedan mejorar las condiciones laborales, materiales y económicas actuales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrews, F. M. y S. B. Withey (1978). *Social indicators of well-being*. New York: Plenum Publishers.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping: new perspectives on mental and Physical Well-Being*. San Francisco. Jossey-Bass Publishers.
- (1988). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Argyle, M y Lu, L. (1995). *The measurement of happiness*. Stress and emotion (vol. II, pp. 101 - 117). New York: Sage.
- (1987) *The Psychology of Happiness*. New York: Methuen
- , y Crossland, J. (1991). *The dimensions of positive emotions*. England and Wales Magazine British Journal of Social Psychology, 26, 127-137.
- , y Lu, L. (1990) *Happiness and Social Skills. Personality and Individual Differences*. England and Wales. British Journal of Social Psychology. 11. 1255-1261.
- , Martin, M y Crossland, J. (1989). *Happiness as a function of personality and social encounters*. J.P. Forgas y J.M. Innes (Eds.) Recent advances in social psychology: An international perspective. North Holland: Elsevier.
- Ashforth, B. E. y Lee, R. T. (1994). *Burnout as a process commentary on Cordes*, Dougherty and Blum. London. Journal of Organizational Behavior, 18,703-708.

- Blanch, A; Aluja, A y Biscarri, J. (2002). *Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y estrategias de afrontamiento: Un modelo de ecuaciones estructurales*. España. Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones. 17(3), 223-248.
- Benavides-Pereira, A. M. (2002). *Burnout: el proceso de enfermar por el trabajo*. Madrid: La Casa del Psicólogo.
- Benin, M.H. y Nierstedet, B.C. (1985) *Happiness in single-and dual-earner families: The effects of marital happiness, job satisfaction, and life cycle*. Journal of Marriage and the family, 47, 975-984.
- Boada, J., De Diego, R., y Agulló, E. (2004). *El Burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral*. Psicothema, 16(1), 125-131.
- Brickman, P. y Campbell, D.T. (1971). *Hedonic relativism planning the good society*. M.H. Appley (Ed.), *Adaptation-Level Theory: A Symposium*. Nueva York: Academic Press. 287-240.
- Carver, C.s., Lawrence, J.W. y Scheier, M.F. (1996). *A control-process perspective on the origins of affect*. L.L. Martin y A. Tesser (Eds.), *Striving and feeling: Interactions among goals, affect and regulation* (pp. 11-52). Mahwah: Erlbaum.
- Casullo, M (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Caton, D.J. Grossnickle, W.F; COPE, J.G; Long, T.E. y Mitchell, C.C.(1988). *Burnout and Stress among employees at a state institution for mentally retarded persons*. American Journal of Mental Retardation. 93, 300-304

- Chávez Uribe, Alfonso.(2006) *Bienestar Psicológico y su Influencia en su Rendimiento Académico de Estudiantes de Nivel Medio Superior*. Tesis para Optar por el Título Maestro en Psicología Aplicada. Universidad de Colima. México.
- Cordes, C.L. Dougherty. T.W. y Blum, M. (1997). *Patterns of Bunout among managers and Professionals: A comparison of models*, Journal of Organizational Behavior. No.9, 297-308.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Nueva York: Harper Parennial.
- Cummins, R. (2000). *Calidad objetiva y subjetiva de la vida: Un modelo interactivo*. *Investigación social de los indicadores*, Vol. 52, (pp. 55-72). Países Bajos: Grupo Académico de los Editores de Kluwer.
- (2000). *Ingresos personales y bienestar subjetivo: Una revisión, diarios de los estudios de la felicidad*, vol. 1, no 2, (pp. 133-158). Países Bajos. Editores académicos de Kluwer.
- , R.A., McCabe, M.P., Romeo, Y. y Gullone, E. (1994). *The comprehensive quality of life scale: Instrument development and psychometric evaluation on tertiary staff and students*. U.S.A. Educational and Psychological Measurement 54, 372-382.
- , (1996). *The Domains of Life Satisfaction: An Attempt to Order Chaos*. New York, NY. Social Indicators Research, 38, 303-328.
- D Aurora, D.L. y Fimian, M.J. (1988) *Dimensiones of life and School stress experienced by young people*. Psychology in the Schools.
- Diener E, Diener M, Diener C. (1995) *Factors predicting the subjective well-being of nations*. J Persona Soc Psychol.

- , Suh E. (1998) *National differences in subjective well-being*. En: Kahneman D. Diener E, Schwarz N, eds. *Understanding well-being: scientific perspectives on enjoyment and suffering*. New York: Russell-Sage. 67-94.
- (1998). *Subjective well-being and personality*. En D.F. Barone y M. Hersen (Eds.), *Advanced personality: The Plenum series in social/clinical psychology* (pp. 311-334). Nueva York: Plenum Press.
- (2000) *Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index*. *American Psychologist* 55(1) 34-43
- (1993). *Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities*. New York, NY. Ed. *Social Indicators Research*, vol. 31, pp. 103-157.
- (1994). *El bienestar subjetivo*. New York, NY Ed. *Intervención Psicosocial*, 3(8), 67-113.
- (1995). *Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- , y Emmons, R.A. (1984). *The independence of positive and negative affect*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1105-1117.
- (1984). *Subjective well-being*. *Psychological Bulletin*, 95, 3, 542-575.
- , Larsen, R.J., Levine, S. y Emmons, R.A. (1985). *Intensity and frequency: Dimensions underlying positive and negative affect*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(5), 1253-1265
- , Sandvick, E., Seidlitz, L. y Diener, M. (1993). *The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute?* *Social Indicators Research*, 28, pp.195-223.

- , Sandvik, E. y Pavot, W. (1991). *Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect*. F. Strack y M. Argyle (Eds.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. International series in experimental social psychology, Vol. 21 (pp. 119-139). Oxford: Pergamon Press.
- , Suh, E.M. (1998). *Subjective well-being and age: An international analysis*. En K. Schaie, K. Warner y L.M. Powell (Eds.), *Annual review of gerontology and geriatrics: Focus on emotion and adult development*. Annual review of gerontology and geriatrics Vol. 17 (pp. 304-324). Nueva York: Springer Publishing.
- , Suh, E.M., Lucas, R.E. y Smith, H.L. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125 (2), pp. 276-302.
- , Wolsic, B., Fujita, F. (1995). *Physical attractiveness and subjective well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 120-129.
- Dólan, N. (1987), *The relationship between Burnout and job satisfaction in nurses*. *Journal of Advanced Nursing*. 12, 3-12.
- Doménech, D. B. (1995). *Introducción al Síndrome "Burnout" en Profesores y Maestros y su Abordaje Terapéutico*. Madrid. Psicología Educativa.
- Durán, M.A. (2001). *El síndrome de Burnout en organizaciones policiales: una aproximación secuencial*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Málaga. España.
- Durán Durán, M; Montalbán, F; Rey, L; Extrema, N. (2005). *Engagement y Burnout en el Ámbito docente :análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en*

- una muestra de profesores*. Madrid. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: Introducción. Volumen 21,no.1-2. pp. 5-13.
- , Extrema Pacheco, N; Rey Peña; L. (2001) *Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Universidad de Málaga. España.
- Edelwich, J y Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York. Human Science Press.
- Emmons, R.A. (1992). *Abstract versus concrete goals: Personal striving level, physical illness, and psychological well-being*. Journal of Personality and Social Psychology, 62, 2292-3000.
- Farber, B.A. (1983). *Introduction: A critical perspective on Burnout*. New York. Ed. Stress and Burnout in the human service professions. 40-45.
- (1984). *Stress and Burnout in suburban teachers*. New York. Ed. Journal of Educational Research. 77 (6) 325-31
- Fernández-Arata, J (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Univ. Psychol., ago. 2008, vol.7, (2) 385-401.
- Fierro, Alfredo. (2006). *Bienestar Personal, Adaptación Social y Factores de Personalidad: Estudios con las Escalas Eudemon*. Revista Clínica y Salud, Universidad de Málaga. Vol.17, n.3, (pp. 297-318). Facultad de Psicología. España..
- Freundenberger, H.J. (1974). *Staff burn-out*. Journal of School Issues. 30, 159-164

- Furnham, A. Y Brewin, C. (1990) *Personality and Happiness. Personality and Individual Differences*. Journal of Personality and Social Psychology. 11, 1093-1096)
- García-Viniegras, V ; González Benítez, I.. *La Categoría Bienestar Psicológico. Su Relación con otras Categorías Sociales*. Revista Cubana de Medicina General Integral. V.16.No. 6 .Ciudad de la Habana. Cuba.
- Gil Monte, P. (1994). *El Síndrome de Burnout: Un modelo Multicausal de Antecedentes y Consecuentes en Profesionales de Enfermería*. Facultad de Psicología, Universidad de Laguna. España
- (1,997) *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid. Ed. Síntesis.
- (2,005) *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Gohm CL, Hillier-Darlington J. (1997) *The effects of marital conflict, marital status and culture on the subjective well-being of young adults*. J Personal Soc Psychol; 71:1235-49.
- Golembiewsky, R.T.; Bordreau, R.A; Muzenrider, R.F. y Luo, H.(1996). *Global Burnout: A Worldwide pandemic explored by Phase Model*. JAI press Inc. London.
- Gorter, Ronald C. y Gonnie Albrecht. (Mar 1999). *Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory Dutch version (MBI_NL) among dentist*. Journal of Organizational Behavior, 20/2. pp. 209
- Haes, J.C., Pennink, B.J. y Welvaart, K. (1987). *The distinction between affect and cognition*. Social Indicators Research, 19, 367-378.

- Heylighen F. (1992) *A Cognitive-Systemic Reconstruction of Maslow's Theory of Self-Actualization*, University of Brussels. Brussels, Belgium
- Inventory PCI (2005) *A multidimensional research instrument*. London: Oxford
- Hernández, R; Fernández, C; y Bautista, P. (2006). *Metodología de Investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Kahn, S., Zimmerman, G., Csikszentmihalyi, M. y Getzels, J.W. (1985). *Relations between identity in young adulthood and intimacy at midlife*. Journal of Personality and Social Psychology, 49(5),1316-1322.
- Kasser, T. y Ryan, R.M. (1996). *Further examining the american dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals*. Personality and Social Psychology Bulletin, 22, 280-287.
- Kauppinnen- Toropainen, K; Haavio- Mannila, E. y Kandolin, I. (1984). *Women at Work in Finland*. M.J. Davidson y C.L. Cooper (Eds.).Women atWork. Chichester. John Wiley.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and coping*.New York. Springer Publishing company.
- (1986). *Estrés y Procesos Cognitivos*. Barcelona. Ed. Martinez Roca.
- Lee GR, Secombe K, Shehan CL. (1991) *Marital status and personal happiness: an analysis of trend data*. J Marriage Family ;53. 39-44.
- Leiter, R.T. y Ashforth, B. E. (1993). *A Further examination of managerial Burnout: Toward and integrated model*. Journal of Organization Behavior. Vol. 14, No. 1 (Jan., 1993), 3-20

- Leiter, M.P. y Maslach, C. (2000). *The impact of interpersonal environment on Burnout and Organizational commitment*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 9, No. 4 (Oct., 1988), 297-308
- Liberalesso, A.(2001) *Bienestar Subjetivo en la Vida Adulta y en la Vejez: Rumbo a una Psicología Positiva en América Latina*. Universidad Estatal de Campiñas. Campiñas. Brasil.
- Locke-Wallace (1987):Locke –“*Wallace Marital Adjustment Scales*”. New York:Corcoran. K. & Fischer, J.
- López Rosetti, D. (2000) *Estrés, Epidemia del siglo XXI, como entenderlo, entenderse y vencerlo*. Buenos Aires, Argentina:Lumen.
- Lu, L. y M. Argyle (1994). *Leisure satisfaction and happiness as a function of leisure activity*. Kaohsiung Journal of Medical Sciences, 10, 89-96.
- Manassero, M.A; Garcia, E; Vázquez, A; Ferrer, V.A; Ramis, C. y Gili M.(2000). *Análisis Causal del Burnout en la enseñanza*. España. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Markus, H.R. y Nurius, P. (1986). *Possible selves*. American Psychologist, 41, 954-969.
- Maslach, C. y Pines, A. (1977). *The burn-out syndrome in the day care setting*. Child Care Quartely.
- y Jackson, S.E. (1979). *Burned-Out Cops and Their Families*. Psychology Today.
- y Jackson, S.E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Research Edition Palo Alto, CA : consulting Psychologists Press.
- y Jackson, S.E.(1986) *Maslach Bunout Inventory Manual*. (2da. Edic.) Palo Alto, CA. Counsulting Psychologists Edition.

- Mc. Grath, J.E. (1970) *Social and Psychological Factors in Stress*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Meddin, J.R. (1986). *Sex differences in depression and satisfaction with self: Findings from a United States national survey*. *Social Science and Medicine*, 22(8), 807-812.
- Michalos, A.C. (1985). *Multiple discrepancies theory (MDT)*. New York, NY Magazine .*Social Indicators Research*, 16, 347-413.
- (1986). *An application of Multiple Discrepancies Theory (MDT) to seniors*. New York, NY. Magazine *Social Indicators Research*, 18, 349-373.
- (1988). *Optimism in thirty countries over a decade*. New York, NY. Magazine *Social Indicators Research*, 20, 177-180.
- (1995). *Introducción a la Teoría de las Discrepancias Múltiples (TDM)*. Madrid. *Intervención Psicosocial* 4 (11), 101-115.
- Mikulincer, M. y Peer I. (1991). *Self-congruence and the experience of happiness*. *British Journal of Social Psychology*, 30 (1), 21-35.
- Mingote, J.C. (1998). *Síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional*. Madrid. Ed. Revista Formación Medica Continua.
- Moreno-Jiménez, B; Hernández, E; Arcenillas, M; Morante, M.(2005). *Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología*. Madrid. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: Introducción*. Volumen 21,no.1-2. (pp. 5-13).

- Moya-Albiol, L., Serrano, M.A., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G., y Salvador, A. (2005). *Respuesta Psicofisiológica de estrés en una jornada laboral*. Madrid. Editorial Psicothema, 17(2), 205-211.
- Osa, J; Gonzáles, E; Rebelo, L; Pamplona, J. (2004) *Los Conceptos de Bienestar y Satisfacción una Revisión de Tema*. Revista Científica Guillermo Ockham . (Vol. 3 No. 1 Enero- Junio 2004). Cali. Universidad de San Buenaventura.
- Padrós Blázquez, Ferran(2002) *Disfrute y Bienestar Subjetivo. Un estudio Psicométrico de la Gaudibilidad*. Tesis para Optar por el Título Doctor en Psicología. Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Palys, T.S. y Little, B.R. (1983). *Perceived life satisfaction and the organization of personal projects systems*. Journal of Personality and Social Psychology, 44, 1221-1230.
- Paine, W.S. (1982) . *The Burnout Syndrome in Context*. Lodon: J.W. Jones.
- Peiro, J. M. (1992) *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid. Eudema editores.
- (1990) *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicossociológicas*. Barcelona. Editorial. PPU.
- Perlman, B. y Hartman, E.A.(1982).*Burnout : Sumary and future research: Human Relations*.
- Pines A. y Aronson, E. (1988). *Carrer Bunout: Causes and Cure*. New York. The Free Press
- Ponce, C; Bulnes, M; Aliaga, J; Atalaya, M; Huertas, R (2005) *El Síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*. UNMSM. Revista de Investigación en Psicología. Vol. 8 No.2.

- Reich, J.W. y Zautra, A. (1981). *Life events and personal causations: Some influences on well-being*. Journal of Personality and Social Psychology, 41, 1002-1012.
- Rice, P.L. (1987). *Stress and Health. Principles and Practice for Coping and Wellness*. Monterrey, California: Brooks/Cole.
- Ridder D, Schreurs K. (1996) *Coping, social support and chronic disease: a research agenda*. U.S.A. Psychol Health Med ; 1:39-48.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Exploration of the meaning of psychological well-being*. Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1069-1081.
- , y Keyes, C.(1995) *The Structure of Psychological Well-Being revisited*. Journal of personality and Social Psychology. 69(4): 719-727. Washington D.C. Ed. APA
- Sánchez-Cánovas, José.(1998) *Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid. TEA.
- Sandin, B.(1991). *Perspectivas actuales en la psicopatología*. Madrid. Buen día editores.
- (1991). *Aportaciones Recientes en Psicopatología*. Madrid. Novamedic.
- , y Chorot, P. (1986). *Relaciones entre formas de adquisición, patrón de respuesta y tratamiento de la ansiedad. Aportaciones recientes en psicopatología*. Madrid. Novamedic.
- Schute, Nico, Salla Toppinen, Raija Kalimo y Wilmar Schaufeil. (Mar 2000). *The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey across occupational groups and nations*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73/1. p53, 14p.

- Seisdos, N.(1997). *MBI. Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del "quemado por estrés laboral asistencial."* Manual . Madrid: Tea.
- Schaufeli, W. B. y Daamen, John. (1994). *Burnout among Dutch teachers: An MBI-validity study.* *Educational and Psychological Measurement*, 54/3. pp. 803-812.
- , y Enzmann, D. (1998). *The Burnout companion to study and research: A critical analysis.* Taylor y Francis edition. London. UK.
- Schwab, R.L. (1986). *Burnout in education. California.* Palo Alto: Consulting Psychological Press.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment.* New York: Free Press/Simon and Schuster.
- y Csikszentmihalyi, M.(2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*. 55 (1), 5-14.
- Selye, H. (1956) *The stress of the life.* Nueva York. MacGraw- Hill.
- Sheldon, K.M. y Elliot, A.J. (1999). *Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482-497.
- Stutsman, H.R., Okun, M.A. y Stock, W.A. (1984). *The influence of self-ascribed handicapped status of the positive and negative affect of the elderly.* *International Journal of Aging and Human Development*, 20(4), 283-291.
- Tonon, G. (2003) *Calidad de Vida y desgaste profesional.* Argentina: Espacio.
- Torres Acuña, William Jesús. (2003) *Utilización de internet y el Bienestar Psicológico en estudiantes universitarios de alto y bajo nivel de acceso a la tecnología de*

información por computadora. Tesis para Optar por el Título Doctor en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Veenhoven, R. (1991) *Is Happiness Relative? Social Indicators Research*, 20, (pp. 333-354). University Press. Róterdam, Holanda.

----- (1994). "*Intervención Psicosocial*", vol, 3, University Press. Róterdam, Holanda.

----- (1991). *Questions on happiness: Classical topics, modern answers, blind spots. In Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective*, F. Strack, M. Argyle, y N. Schwarz. London. eds., Oxford: Pergamon Press. p. 13.

Wills, T.A. (1981). *Downward comparison principles in social psychology*. Psychological Bulletin, 90(2), 245-271.

Wilson, W. (1967). *Correlates of avowed happiness*. U.S.A. Psychological Bulletin, 67, 294-306.

Winnubst, J.A. (1993). *Organizational Structure, Social Support, and Burnout*. London. Ed. Taylor & Francis.

Zellars, K.L; Perrewé, P.L. y Hochwater, W.A. (2000). *Burnout in health care: The Role of the five factors of Personality*. Journal of Applied Social Psychology.

Ávila Baray, H.L. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación*. México. Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006c/203/.

ANEXOS

INVENTARIO DE MASLACH

Edad:Sexo:..... Marque: Inicial – Primaria - Secundaria

Condición laboral: **nombrado contratado**

Estado civil:

A continuación se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa(x) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala.

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	0	1	2	3	4	5	6
Al final de la jornada me siento agotado.	0	1	2	3	4	5	6
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6
Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
Me enfrento muy bien con los problemas que enfrentan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0	1	2	3	4	5	6
Creo que me comporto de manera de manera mas insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12. Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	0	1	2	3	4	5	6
Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Tabla No. 24

Baremos del Inventario de Maslach

RP	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
5	7		25
10	8		30
15			32
20	9		33
25	11		34
30	12	1	
35	13	2	36
40	14		38
45	15	3	39
50	16		40
55	18	4	41
60	19	5	42
65	20		43
70	21	6	44
75	23	7	45
80	24	8	46
85	26	9	
90	27	12	
95	32	14	
99	42.8	20	48
M	17.21	4.72	38.83
D E	8.15	4.61	7.82
N	179	179	179

ANÁLISIS PSICOMETRICO DEL MBI DE MASLACH

Se realizó el análisis psicométrico de cada una de las áreas de la Escala de Agotamiento Emocional del MBI de Maslach, el cual consiste en el análisis de ítems a través de la confiabilidad item test corregido (r_{itc}), que debe alcanzar un valor mayor de 0.20 de acuerdo a la propuesta de Kline (1995). También se incluye el análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach.

El análisis de la validez de constructo, se realiza utilizando el método intra-prueba (Brown 1986) aplicado el análisis factorial exploratorio de las áreas de la Escala de Agotamiento Emocional del MBI de Maslach.

Tabla No. 25

Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Agotamiento Emocional del MBI de Maslach

Item	M	D. E.	ritc
MBI1	2.30	1.74	0.59 *
MBI2	2.75	1.78	0.64 *
MBI4	5.02	1.47	0.56 *
MBI6	0.92	1.31	0.49 *
MBI8	2.08	1.78	0.57 *
MBI13	0.58	1.14	0.28 *
MBI14	0.99	1.52	0.44 *
MBI16	1.17	1.52	0.50 *
MBI20	1.41	1.98	0.59 *
Alfa de Cronbach = 0.81			

* $p < .05$

N = 179

El análisis del área de Agotamiento Emocional del Inventario de Maslach, presentado en la tabla No. 25, permite apreciar que todos los ítems alcanzan

correlaciones ítem-test corregidas superiores a 0,27. En tanto que la Confiabilidad estudiada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach ascendió a 0,81, lo que permite concluir que los ítems de ésta Escala permiten obtener puntajes confiables.

Tabla No. 26

Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Despersonalización del MBI de Maslach

Item	M	D. E.	rite
MBI5	1.06	1.49	0.50 *
MBI10	1.20	1.97	0.69 *
MBI11	0.99	1.64	0.43 *
MBI15	0.82	1.71	0.62 *
MBI22	0.65	1.23	0.54 *
Alfa de Cronbach = 0.78			

* $p < .05$

N = 179

El análisis de la escala de Despersonalización del MBI (ver Tabla No. 26), permite apreciar que todos los ítems alcanzan correlaciones significativas entre 0,43 y 0.69, por lo que todos pueden ser retenidos. La Confiabilidad evaluada a través del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,78. Los resultados alcanzados permiten concluir que los ítems de ésta área logran obtener puntajes confiables.

Tabla No. 27

Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Realización Personal del MBI de Maslach

Item	M	D. E.	ritc
MBI4	5.02	1.47	0.49 *
MBI7	4.36	1.96	0.37 *
MBI9	5.19	1.51	0.46 *
MBI12	5.16	1.47	0.36 *
MBI17	4.57	1.76	0.52 *
MBI18	5.06	1.50	0.54 *
MBI19	5.13	1.45	0.46 *
MBI21	4.35	1.91	0.55 *
Alfa de Cronbach = 0.79			

* $p < .05$

N = 179

En lo que concierne a la Escala de Realización personal en el MBI de Maslach, presentada en la Tabla No. 27, se encuentra que los ítems alcanzan correlaciones ítem-test corregidas significativas entre 0,36 y 0,55; también se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.79, Hallazgos que indican que los ítems del área permiten obtener puntajes confiables.

Los resultados han permitido corroborar la validez y confiabilidad del *Inventario Burnout de Maslach* (MBI), por lo que es factible utilizar el instrumento en la investigación, pero, debido a que no existe consenso respecto a cuándo se presenta el agotamiento emocional (Burnout), se ha considerado pertinente analizar las puntuaciones de cada una de las áreas que conforman el instrumento.

Tabla No. 28**Análisis Factorial Exploratorio de las Escalas MBI de Maslach**

Escalas	Media	Desviación típica	Factor 1
Agotamiento Emocional	17.21	8.15	0.84
Despersonalización	4.72	4.60	0.64
Realización Personal	38.83	7.82	-0.64
% de la varianza			50.34 %

Determinante = 0.788

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin = 0.79

Prueba de esfericidad de Bartlett, Chi-cuadrado = 42.02 Gl = 3 Sig. = .000

N = 179

El análisis de la Validez de Constructo de las Escalas MBI, realizado a través del análisis factorial Exploratorio (Ver Tabla No.28), Permite observar que la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0.79, lo cual indica que las variables tienen un adecuado potencial explicativo, mientras que el test de esfericidad de Bartlett presenta un valor que es significativo, lo cual indica que los coeficientes de correlación entre los ítems son lo suficientemente elevados como para continuar con el análisis factorial.

Los hallazgos indican que existe 1 sólo factor que permiten explicar el 50.34 % de la varianza total.

Los resultados permiten concluir que el Inventario MBI presenta validez de Constructo.

Los resultados permiten corroborar la validez y confiabilidad del Inventario Burnout de Maslach (MBI), por lo que es factible utilizar el instrumento en la investigación.

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

1. Instrucciones

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted. EN ESTA ETAPA DE SU VIDA, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice NUNCA; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de ALGUNAS VECES; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a BASTANTES VECES; si con mucha frecuencia se siente usted así pondrá una cruz frente a CASI SIEMPRE; si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro SIEMPRE.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la primera casilla, debajo de la palabra EJEMPLO.

Marque Ud. una cruz en la casi mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS.

	Nunca o Casi Nunca	Algunas Veces	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3. Me siento bien conmigo mismo.					
4. Todo me parece interesante					
5. Me gusta divertirme.					
6. Me siento jovial.					
7. Busco momento de distracciones y descanso.					
8. Tengo buena suerte.					
9. Estoy ilusionado/a.					
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11. Me siento optimista.					
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13. Creo que tengo buena salud.					
14. Duermo bien y de forma tranquila.					
15. Me creo útil y necesario/a para la gente.					
16. Creo que sucederán cosas agradables.					
17. Creo que como persona (madre/padre/esposo, trabajador/a) he logrado las cosas que quería.					
18. Creo que valgo como cualquier otra persona.					
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20. Creo que mi familia me quiere.					
21. Me siento "en forma".					
22. Tengo muchas ganas de vivir.					
23. Me enfrento al trabajo y a mis tareas Con buen ánimo.					
24. Me gusta lo que hago.					
25. Disfruto de las comidas.					
26. Me gusta salir y ver a la gente.					
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29. Siento que todo me va bien.					
30. Tengo confianza en mí mismo.					
31. Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar					
32. Puedo decir que soy afortunado/a.					
33. Tengo una vida tranquila.					
34. Tengo todo lo necesario para vivir.					
35. La vida me has sido favorable.					
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39. Mi situación es relativamente prospera.					
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico					

2. Instrucciones

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, EN SU TRABAJO, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y sentimientos que usted experimenta en su trabajo.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Mi trabajo me hace feliz”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice NUNCA; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de ALGUNAS VECES; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a BASTANTES VECES; si con mucha frecuencia se siente usted así pondrá una cruz frente a CASI SIEMPRE; si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro SIEMPRE.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la casilla frente al recuadro CON FRECUENCIA bajo la columna EJEMPLO.

Marque Ud. una cruz en la casi mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS.

	Nunca	Raras Veces	Algunas Veces	Con Frecuencia	Casi Siempre
Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
Mi trabajo da sentido a mi vida.					
Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
Mi trabajo es interesante.					
Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
Me siento discriminado/a en mi trabajo.					
Mi trabajo es lo más importante para mí.					
Disfruto con mi trabajo.					

3. Instrucciones

Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de pareja. Lea cada frase y decida hasta qué punto refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes. No hay respuestas verdaderas o falsas. Sencillamente, unas personas pensamos y sentimos de una manera y otra piensan de forma distinta. Probablemente estará de acuerdo con algunas frases y en desacuerdo con otras. En algunas de las afirmaciones quizá esté usted en parte de acuerdo pero, a la vez, en parte en desacuerdo. Por favor, exponga su opinión sobre cada frase marcando una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla que mejor describa su actitud o sentimiento. Ante cada frase puede usted estar **“TOTALMENTE EN DESACUERDO”**, **“MODERADAMENTE EN DESACUERDO”**, **“EN PARTE DE ACUERDO Y EN PARTE EN DESACUERDO”**, **“MODERADAMENTE DE ACUERDO”** ó **“TOTALMENTE DE ACUERDO”**.

Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

LAS FRASES DESTINADAS A LAS MUJERES SE PRESENTAN EN LA PAGINA SIGUIENTE Y LAS DESTINADAS A LOS VARONES AL DORSO DE LA DE LAS MUJERES

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS.

	Totalmente desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Parte de acuerdo parte desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
MUJERES:					
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposo.					
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3. Me siento feliz como esposa.					
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5. Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido, estar con él todo el día.					
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
9. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual					
10. A mi marido le cuesta conseguir la erección.					
11. Mi interés sexual ha descendido.					
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14. Hago con frecuencia el acto sexual.					
15. El acto sexual me proporciona placer					

	Totalmente desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Parte de acuerdo parte desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
HOMBRES:					
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposa.					
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3. Me siento feliz como esposo.					
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5. Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi esposa, estar con ella todo el día.					
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
9. No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual					
10. me cuesta conseguir la erección.					
11. Mi interés sexual ha descendido.					
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13. Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14. Hago con frecuencia el acto sexual.					
15. El acto sexual me proporciona placer					

Tabla No 29

Baremos de la Prueba de Bienestar Psicológico

RP	Bienestar Psicológico Subjetivo	Bienestar Material	Bienestar Laboral	Relaciones con la pareja	Bienestar Psicológico Total
5	95	22	36	39	204
10	103	26	39	45	224
15	106	28	40	47	232
20	111	30	40	49	240
25	113	32	41	51	244
30	116	33	41	53	248
35	117	35	42	56	251
40	119	36	43	57	257
45	123	37	43	59	261
50	126	38	44	61	266
55	127	40	44	62	270
60	130	40	45	63	274
65	131	41	46	64	278
70	133	42	46	65	281
75	134	43	47	66	284
80	136	44	47	68	288
85	140	46	48	69	290
90	143	48	49	71	295
95	146	49	50	72	307
99	149.2	50	50	75	316.4
M	123.05	37.19	43.53	58.48	262.25
D E	15.77	7.99	3.92	10.35	29.32
N	179	179	179	179	179

ANALISIS PSICOMETRICO DE LA PRUEBA DE BIENESTAR PSICOLOGICO

Para llevar a cabo el análisis psicométrico de cada una de las escalas de la prueba de Bienestar Psicológico, se realizó el análisis de ítems a través de la confiabilidad ítem test corregido (r_{itc}), que debe alcanzar un valor mayor de 0.20 de acuerdo a la propuesta de Kline (1995). También se incluye el análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach.

El análisis de la validez de constructo, se realiza utilizando el método intra-prueba (Brown 1986) aplicado el análisis factorial exploratorio de las áreas de la escala de Bienestar Psicológico.

Tabla No. 30

Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico Subjetivo

Item	M	D. E.	ritc
Item1	4.05	1.06	0.56 *
Item2	4.21	0.98	0.53 *
Item3	4.37	0.86	0.61 *
Item4	3.86	1.02	0.44 *
Item5	3.74	1.25	0.47 *
Item6	4.03	1.11	0.62 *
Item7	3.26	1.25	0.38 *
Item8	3.21	1.21	0.38 *
Item9	3.47	1.15	0.47 *
Item10	3.45	1.13	0.57 *
Item11	4.15	1.01	0.74 *
Item12	4.62	0.65	0.44 *
Item13	3.98	1.04	0.50 *
Item14	3.95	1.09	0.55 *
Item15	4.27	0.99	0.54 *
Item16	3.93	0.96	0.61 *
Item17	3.84	1.00	0.44 *
Item18	4.53	0.86	0.39 *
Item19	4.39	0.78	0.39 *
Item20	4.70	0.71	0.38 *
Item21	4.07	1.06	0.59 *
Item22	4.70	0.66	0.55 *
Item23	4.48	0.72	0.63 *
Item24	4.64	0.63	0.45 *
Item25	4.42	0.81	0.33 *
Item26	4.03	1.09	0.46 *
Item27	4.17	0.81	0.45 *
Item28	4.07	0.94	0.57 *
Item29	3.91	0.92	0.63 *
Item30	4.55	0.68	0.62 *

Alfa de Cronbach = 0.92

* $p < .05$
 N = 179

El análisis de la Escala de Bienestar Psicológico Subjetivo incluido en la tabla No. 30, permite notar que todos los ítems alcanzan correlaciones ítem-test corregidas

superiores a 0,37. En tanto que la Confiabilidad estudiada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach ascendió a 0,92, lo que permite concluir que los ítems de ésta Escala permiten obtener puntajes confiables.

Tabla No. 31

Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Bienestar Material

Item	M	D. E.	ritc
Item31	3.77	0.99	0.66 *
Item32	3.98	1.01	0.60 *
Item33	4.05	1.04	0.57 *
Item34	3.88	1.04	0.75 *
Item35	4.03	0.94	0.67 *
Item36	3.45	1.14	0.63 *
Item37	3.63	1.11	0.77 *
Item38	3.71	1.08	0.73 *
Item39	3.59	1.08	0.73 *
Item40	3.09	1.25	0.67 *
Alfa de Cronbach = 0.91			

* $p < .05$

N = 179

Los resultados del análisis psicométrico de la escala de Bienestar Material incluidos en la Tabla No. 31, indican que los ítems presentan correlaciones ítem-test corregidos que fluctúan entre 0.60 y 0.77, los cuales son estadísticamente significativos, por lo que todos los ítems son aceptados y superan el criterio de ser mayores de 0.20 (Kline, 1995).

En el caso de la confiabilidad se observa que el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach asciende a 0.91 lo que permite concluir que la escala presenta confiabilidad.

Tabla No. 32

Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Bienestar Laboral

Item	M	D. E.	ritc
Item41	4.25	0.67	0.35 *
Item42	4.51	0.58	0.37 *
Item43	4.55	0.63	0.36 *
Item44	4.49	0.71	0.47 *
Item45	4.16	0.91	0.41 *
Item46	3.97	0.92	0.32 *
Item47	4.18	0.94	0.41 *
Item48	4.32	1.04	0.35 *
Item49	4.50	0.71	0.26 *
Item50	4.60	0.55	0.52 *
Alfa de Cronbach = 0.79			

* $p < .05$
N = 179

El análisis de la Escala de Bienestar Laboral, permite notar que todos los ítems alcanzan correlaciones significativas superiores a entre 0.25, por lo que todos pueden ser retenidos. La Confiabilidad evaluada a través del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.79. Estos resultados nos permiten concluir que los ítems de ésta Escala logran obtener puntajes confiables.

Tabla No. 33**Análisis de ítems y Confiabilidad de la Escala de Relaciones con la Pareja**

Item	M	D. E.	ritc
Item51	3.85	1.21	0.44 *
Item52	4.27	1.01	0.62 *
Item53	4.31	1.09	0.58 *
Item54	3.79	1.24	0.62 *
Item55	3.52	1.38	0.24 *
Item56	3.94	1.24	0.45 *
Item57	3.22	1.33	0.32 *
Item58	3.96	1.14	0.65 *
Item59	3.81	1.29	0.46 *
Item60	3.97	1.39	0.34 *
Item61	3.66	1.42	0.40 *
Item62	3.88	1.33	0.39 *
Item63	3.98	1.15	0.60 *
Item64	3.72	1.12	0.63 *
Item65	4.23	1.18	0.57 *
Alfa de Cronbach = 0.85			

* $p < .05$

N = 179

Los resultados del análisis psicométrico de la escala de Relaciones de Pareja, presentados en la Tabla No. 33, permiten apreciar que los ítems presentan correlaciones ítem-test corregidos que fluctúan entre 0.24 y 0.65, los cuales son estadísticamente significativos, por lo que todos los ítems son aceptados y superan el criterio de ser mayores de 0.20 (Kline, 1995).

El análisis de la confiabilidad se observa que el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach asciende a 0.85 lo que permite concluir que la escala presenta confiabilidad.

Tabla No. 34**Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Bienestar Psicológico**

Escalas	M	D. E.	Factor 1
Bienestar Psicológico Subjetivo	123.05	15.77	0.78
Bienestar Material	37.19	7.99	0.75
Bienestar Laboral	43.53	3.92	0.79
Relaciones con la pareja	58.48	10.35	0.77
% de la varianza			53.57 %

Determinante = 0.810

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin = 0.81

Prueba de esfericidad de Bartlett, Chi-cuadrado = 153.74 Gl = 3 Sig. = .000

N = 179

El análisis de la Validez de Constructo de la Escala de Bienestar Psicológico, realizado a través del análisis factorial Exploratorio (Ver Tabla No. 34), permite notar que la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0.81, lo cual indica que las variables tienen un adecuado potencial explicativo, en tanto que el test de esfericidad de Bartlett alcanza un valor que es significativo, lo cual corrobora que los coeficientes de correlación entre los ítems son lo suficientemente elevados como para continuar con el análisis factorial.

Los hallazgos indican que existe 1 sólo factor que permiten explicar el 53.57 % de la varianza total.

Los resultados permiten concluir que la escala de Bienestar Psicológico presenta validez de Constructo.