

**Universidad Autónoma de Entre Ríos**  
**Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales**  
Licenciatura en Psicología

*Bienestar psicológico y satisfacción laboral en  
docentes de Escuelas Secundarias de la ciudad de  
Paraná.*

Autor: Janet Evelyn Rusch

Dirección: Carlos Emanuel Neubert

Paraná, 11 de Noviembre de 2024



Este obra está bajo una licencia de Creative Commons  
Reconocimiento-Compartirigual 4.0 Internacional

**RIDA** *Repositorio Institucional  
Digital Abierto*



**FHAYCS**  
Facultad de Humanidades,  
Artes y Ciencias Sociales

**Universidad Autónoma de Entre Ríos**  
**Facultad de Humanidades Artes y Ciencias Sociales**



**Licenciatura en Psicología**

*Trabajo Integrador Final*

***Título: Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes de Escuelas  
Secundarias de la ciudad de Paraná***

**Autora:** Rusch, Janet Evelyn

**D.N.I.:** 36.856.789

**Director:** Neubert, Carlos Emanuel

**Modalidad:** Investigación de Campo

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS.....	5
LISTA DE TABLAS.....	5
AGRADECIMIENTOS.....	7
RESUMEN.....	8
<i>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</i>	<i>10</i>
1.1. Planteamiento y Formulación del problema.....	10
1.2. Planteo de Interrogantes.....	11
1.3. Objetivos de Investigación.....	11
1.3.1. Objetivos generales.....	11
1.3.2. Objetivos específicos.....	11
1.4. Supuestos o Hipótesis.....	11
1.5. Justificación del Estudio.....	12
<i>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</i>	<i>14</i>
1.1. Estado de debate:.....	14
1.1.1. Bienestar Psicológico.....	14

1.1.2. Bienestar Laboral.....	15
1.1.3. Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral en Docentes.....	15
1.2. Marco teórico conceptual.....	17
1.2.1. Bienestar Psicológico.....	17
1.2.1.1. Bienestar como salud.....	17
1.2.1.2. La psicología positiva y sus aportes.....	17
1.2.1.3. Nociones de bienestar psicológico.....	18
1.2.2. Satisfacción Laboral.....	20
1.2.2.1. Satisfacción Laboral en relación a otras variables psicológicas.....	22
1.2.2.2. Insatisfacción Laboral.....	23
1.2.3. Docente.....	25
1.2.3.1. Trabajo y trabajo docente.....	26
1.2.3.2. Escuela.....	28
1.2.1.2. Bienestar psicológico en docentes.....	29
1.2.3.4. Satisfacción Laboral en docentes.....	30
1.2.4.5. Insatisfacción Laboral en docentes.....	31
<i>CAPÍTULO III. ENCUADRE METODOLÓGICO.....</i>	<i>32</i>
1.1. Tipo de diseño de investigación.....	32
1.2. Muestreo.....	32
1.3. Descripción de la muestra.....	33
1.4. Técnicas de recolección de datos.....	39

1.4.1. Escala de bienestar psicológico de Ryff.....	39
1.4.2. Escala de satisfacción laboral en su versión para docentes (ESLA).....	40
1.5. Procedimiento de recolección de datos.....	43
1.6. Análisis de datos.....	43
 <i>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</i> .....	 44
1.1. Análisis sobre los niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones.....	44
1.2. Análisis sobre los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones y factores.....	45
1.3. Bienestar psicológico, satisfacción laboral y género.....	47
1.4. Bienestar psicológico, satisfacción laboral y cargo adicional.....	48
1.5. Bienestar psicológico, satisfacción laboral y sector.....	50
1.6. Análisis sobre el análisis de correlación estadística entre variables.....	52
1.7. Análisis de correlación entre factores y dimensiones de ambas variables.....	52
1.8. Análisis de correlación con variables sociodemográficas.....	54
 <i>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES,</i> <i>LIMITACIONES</i> .....	  55
1.1. Discusión.....	55
1.2. Conclusión.....	59
1.3. Recomendaciones.....	60
1.4. Limitaciones.....	60

<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i> .....	62
1.1.Bibliografía Antecedentes.....	64
<i>ANEXOS</i> .....	66
A. Introducción del formulario de Google.....	66
B. Consentimiento Informado.....	66
C. Datos sociodemográficos:.....	66
D. Escala RyFF de bienestar psicológico.....	67
E. Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-Educación).....	69
F. Salidas estadísticas del SPSS.....	73
G. Paros y asambleas Docentes.....	104

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Género.....	34
Figura 2. Sector de Trabajo.....	36
Figura 3. Situación frente a cargo adicional.....	37
Figura 4. Título Docente.....	38
Figura 5. Baremo de la Escala de Satisfacción Laboral en Docentes.....	42
Figura 6. Factores de Bienestar Psicológico.....	45
Figura 7. Dimensiones (y sus factores) en la Escala de Satisfacción Laboral en Docentes.....	46
Figura 8. Niveles de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral (por género).....	48
Figura 9. Niveles de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral (respecto a posesión o no de cargo adicional).....	49
Figura 10. Niveles de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral (por sector laboral).....	51

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Género de la muestra.....	33
Tabla 2. Variables sociodemográficas.....	34
Tabla 3. Sector de Trabajo.....	35
Tabla 4. Cargo adicional.....	36
Tabla 5. Títulos docentes.....	37
Tabla 6. Baremo de Satisfacción Laboral en docentes.....	41
Tabla 7. Puntaje mínimo, máximo, media y desviación estándar de resultados bienestar psicológico (factores y total).....	44
Tabla 8. Puntaje mínimo, máximo, media y desviación estándar de resultados de satisfacción laboral en docentes (total y dimensiones).....	45

Tabla 9. Niveles totales de bienestar psicológico y satisfacción laboral por género.....	47
Tabla 10. Niveles totales de bienestar psicológico y satisfacción laboral por cargo adicional.....	48
Tabla 11. Niveles totales de bienestar psicológico y satisfacción laboral por sector.....	50
Tabla 12. Correlación de Pearson entre bienestar psicológico y satisfacción laboral.....	52
Tabla 13. Correlaciones entre factores y dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes.....	52
Tabla 14. Correlación entre niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes, con las variables sociodemográficas.....	54

## **Agradecimientos:**

*A Dios, por estar siempre presente, en cada momento, por no soltar nunca mi mano.*

*A mi compañero de vida, sin él no podría haber llegado hasta este tramo, siempre apoyándome en cada paso de mi carrera.*

*A mi director, por guiarme y acompañarme a lo largo de todo este proceso, por su paciencia y perseverancia.*

*A la Universidad Autónoma de Entre Ríos por darme la posibilidad de estudiar, haberme enseñado que las exigencias valen la pena.*

## **RESUMEN:**

El principal objetivo de esta investigación, residió en estudiar los niveles de bienestar psicológico y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná, como así también conocer si existía una posible relación entre ambos constructos.

De acuerdo al procedimiento utilizado por cada instrumento, se hizo una descripción de los niveles de cada uno de los constructos y sus correspondientes dimensiones, dando por resultado niveles altos de bienestar psicológico por un lado, y niveles de satisfacción laboral bajos, por otro. Podemos afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná: a mayor puntaje de una dimensión, mayor el de la otra, o viceversa. En suma, más allá de los niveles bajos en satisfacción laboral, se hallan niveles altos en bienestar psicológico.

Se concluyó, asimismo, que existe un bienestar psicológico óptimo a pesar de las adversidades, pudiendo deberse a que los docentes terminan adaptándose a posibles contingencias o dificultades referidas a su trabajo como agentes de la educación, por más que no se sientan satisfechos laboralmente. Esto podría deberse, justamente, a que estos sujetos que fueron parte de la muestra, aprendieron a utilizar estrategias de afrontamiento a estresores crónicos, adaptándose así a múltiples situaciones adversas, y que además de ello continúan concurriendo a sus lugares de trabajo más allá de las condiciones que los mismos posean u ofrezcan.

Tanto la comunicación entre ellos como el apoyo mutuo, también podrían contribuir a su bienestar psicológico por más que no se sientan satisfechos laboralmente. De ser así, habría factores personales o ajenos a lo institucional que pueden influir en los resultados, tales como una filosofía de vida optimista o actividades extra-laborales que permitan afrontar estresores incluso laborales. Dicho esto, podría afirmarse que el bienestar psicológico no se reduce a la satisfacción ni a la actividad laboral, más allá de poseer una relación tanto significativa como positiva. Respecto a las variables sociodemográficas, sólo se halló una relación estadísticamente significativa: a mayor edad, mayores niveles de bienestar psicológico.

El presente trabajo, a pesar de sus alcances logrados de acuerdo a sus objetivos y metodología, también presenta limitaciones; se conformó exclusivamente de docentes desempeñándose en la ciudad de Paraná, principalmente de género femenino; los instrumentos utilizados, si bien poseen propiedades psicométricas aceptables para la población estudiada, no presentan partes o apéndices de tipo cualitativo, que pudieran profundizar las particularidades de cada persona evaluada, escapándose así aspectos propios de su subjetividad, a favor de un análisis cuantitativo. Por otra parte, dicha

investigación no examinó ni respaldó empíricamente posibles explicaciones del porqué los docentes presentan los niveles hallados, al no ser un trabajo de tipo explicativo.

**Palabras claves:** Bienestar Psicológico – Bienestar Laboral - Satisfacción Laboral – Trabajo Docente

## *CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN*

### **1.1. Planteamiento y formulación de la problemática:**

El trabajo docente, como concepto, se construye como una combinación de prácticas, relaciones institucionales y estructurantes históricos (Coll, Palacios y Marchesi, 2002). Esto quiere decir que la labor del docente no es simplemente transmitir conocimientos y contenidos dentro del aula, dentro de determinado horario, sino que es un entramado complejo con diferentes actores y otras variables, que estructuran tanto a la educación en sí como a las instituciones que la representan.

Podemos asumir, por otra parte, que la educación es la base para vivir en sociedad (Brigido, 2006). Por ello, la población elegida para esta investigación podría ser entonces, uno de los sectores más vulnerables dada su constante exposición a riesgo de su salud mental, por todo lo que requiere el trabajo de enseñar y transmitir conocimientos (Romeiro Martínez 2015).

Si bien las condiciones en que trabaja el docente dependen en parte de la política educativa y de la vinculación de ésta con las condiciones económicas, políticas y sociales del país; la práctica docente es una práctica compleja cuyas condiciones se mueven en un permanente conflicto, puesto que habría un intercambio complejo entre el sujeto y su entorno, a partir del cual se constituye el sujeto docente (Rockwell, 1999; Aguilar, 1991; citados en Mata Castrejón y otros, 2012).

Respecto al bienestar psicológico, podemos entenderlo como una experiencia subjetiva, una vivencia personal de estar y sentirse bien en un momento dado de la vida, una experiencia subjetiva positiva auto-percibida o una disposición estable de la personalidad vulnerable, ante circunstancias cambiantes no siempre autodeterminadas por las personas. Cabe destacar que, en todas ellas, prevalece la idea de que se trata de un estado psicológico asociado al funcionamiento positivo y al disfrute de la salud integral (Cuadra y Florenzano, 2003).

En lo referido a la satisfacción laboral, la misma se puede entender básicamente como “sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él” (Caballero Rodríguez, 2002, p. 2), como así también como una actitud general de una persona sujeto hacia su trabajo (Robins, 1996; citado en Caballero Rodríguez, 2022). Asimismo, la misma autora señala que trabajar no es solamente una cuestión burocrática o de trabajar al servicio de personas, requiriendo también interactuar con colegas y autoridades, cumplir reglas y políticas organizacionales, aceptar determinadas condiciones de trabajo que no siempre son las ideales, etc.

Debemos indagar, entonces, acerca de las exigencias institucionales que vienen desde el Gobierno Nacional y organismos provinciales (tales como el Consejo General de Educación), y por otro,

investigar cómo enfrentan los docentes a la sociedad actual, cuya población más cercana son las nuevas adolescencias, por su libertad de expresión donde también exigen respuestas.

La presente investigación, de esta forma, se enfocará en estudiar cómo afecta el trabajo al bienestar psicológico de los docentes de escuelas secundarias de la ciudad de Paraná. y si el mismo posee una relación significativa con la satisfacción laboral de los mismos.

## **1.2. Planteo de interrogantes:**

¿Cuáles son los niveles de bienestar psicológico y niveles de satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Secundarias de la ciudad de Paraná? ¿Qué tipo de relación poseen ambas variables psicológicas?

## **1.3. Objetivos de investigación.**

### **1.3.1. Objetivos generales:**

- Estudiar tanto los niveles de bienestar psicológico como los niveles de satisfacción laboral, en docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná.
- Indagar si existe relación entre niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral, en docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Medir los niveles de bienestar psicológico, en docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná.
- Medir los niveles de satisfacción laboral, en docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná.
- Establecer si hay una relación estadísticamente significativa entre los niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral, en docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná.

## **1.4. Supuestos o hipótesis:**

- Tanto los niveles de bienestar psicológico como de satisfacción laboral, en docentes de escuelas secundarias entre 25 y 55 años de la ciudad de Paraná, son afectados por múltiples factores tanto intrínsecos como extrínsecos.

- Dichos niveles, tendrán una relación estadísticamente significativa entre sí: a mayor bienestar psicológico, mayor satisfacción laboral y viceversa.

### **1.5. Justificación del estudio:**

En los últimos tiempos, el trabajo docente se puede ver rebalsado de exigencias institucionales de todo tipo, con las nuevas resoluciones que llegan desde el Consejo General de Educación, donde aparece más que el derecho, la obligación de formarse continuamente frente a una sociedad que demanda nuevas exigencias, con estudiantes que tienen nuevos interrogantes y necesidades que deben ser contempladas.

Por ejemplo, según el Programa Nacional de Educación Sexual Integral (Ley 26.150/2006), la sexualidad dejó de ser un tema tabú y debiendo ser incluida en el currículo escolar, generando nuevos espacios de debate y visibilización de temas en boga como la identidad de género, el abuso sexual en sus diversas formas, métodos anticonceptivos, modificaciones en el lenguaje, tipos de violencia de género, como así también espacios de visibilización y concientización sobre identidades disidentes.

Por otro lado, de acuerdo a la perspectiva de inclusión que también está vigente en todas las escuelas públicas del país, cualquier persona con discapacidad debe estar integrada a una escuela pública sin ser específicamente una escuela de educación especial integral, llevándose así a cabo políticas flexibilización y/o adaptación curricular para los alumnos y los contenidos impartidos. Así, deben ser aceptadas todas “las personas con discapacidad, de manera que todos los/as estudiantes estén incluidos en el sistema educativo argentino” (Consejo Federal de Educación, 2016 p. 2).

A su vez, en el ámbito educativo nos encontramos con resoluciones y normativas en constante cambio y actualización, políticas y gestiones gubernamentales que afectan directamente al mundo de la educación, padres y madres demandantes respecto al comportamiento y el desarrollo de sus hijos, autoridades que detentan poder arbitrariamente generando ambientes laborales incómodos o nocivos, instancias de evaluación estandarizadas que no suelen responder a la subjetividad de cada alumno, las condiciones materiales precarizadas de las escuelas y otras instituciones educativas, etc.

Las condiciones materiales y económicas inherentes a la docencia, por otra parte, son también algunas cuestiones que podrían afectar el bienestar psicológico de los docentes como su satisfacción laboral: la lucha permanente por el sueldo docente por debajo del índice de inflación, lo que provoca que los docentes tengan que parar su labor para hacer paros y asambleas institucionales; y el hecho de dedicar parte del tiempo de su trabajo a analizar y a aceptar o rechazar los porcentajes que el gobierno propone, acorde a las exigencias económicas futuras y actuales.

Todo esto, podría desembocar efectivamente en una situación de precariedad laboral, sin un reconocimiento a su importante labor, lo cual se vería reflejado en bajos sueldos, condiciones materiales en desidia de parte del aparato estatal, modificaciones constantes a las exigencias dentro y fuera del aula, conflictos gremiales constantes, como así también situaciones de violencia o vulnerabilidad con estudiantes, afectados directamente por gestiones sociales, políticas y económicas llevadas a cabo.

Desde esta perspectiva, (Pérez Basilio, 2017) comprende que todos los individuos se hallan inmersos ante problemáticas de este tipo, y se entiende que, el contexto en el que se desenvuelven, es parte de un factor que es necesario para el bienestar psicológico. Entonces, si las personas económicamente activas están la mayor parte del día trabajando, comprendemos que el lugar, características y el contexto del empleo tienen efectos en el bienestar de las personas.

Por lo cual, es vital que los puestos de trabajo tengan la calidad necesaria para lograr un bienestar laboral, ya que es fundamental la calidad del empleo para la salud laboral, pues debe ser el trabajo una fuente para la salud, más no un riesgo para la misma (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012; citado en Perez Basilio, 2017).

Así, identificamos contingencias de todo tipo en la labor docente: institucionales, materiales, psicológicas, socioculturales y económicas.

## *CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO*

### **1.1. Estado de debate:**

#### **1.1.1. Bienestar Psicológico**

Uno de los primeros antecedentes elegidos relacionados a esta temática que pretendo estudiar (Marsollier y Aparicio, 2011), Argentina; va a trabajar el significado del concepto “bienestar psicológico”, la misma aborda el constructo del contexto laboral. La Psicología Positiva permite una mirada diferente de la realidad laboral, procurando enfatizar los aspectos positivos del trabajo cotidiano y fortalecer los recursos de que disponen los trabajadores para afrontar las situaciones conflictivas. Rescatan la mirada positiva y comprensiva, los alcances del bienestar psicológico en el escenario laboral y su especial vinculación con las estrategias de afrontamiento, frente a un contexto laboral cada vez más exigente, incierto y estresante. Los resultados obtenidos indican que se trata, en general, de sujetos con un elevado nivel de bienestar y bajos índices de desgaste. Los autores, invitan a seguir profundizando en las teorías de base. Desde un plano aplicado, los hallazgos pueden derivar en programas tendientes a fortalecer el desarrollo de las estrategias de afrontamiento positivas.

Este estudio es relevante para este trabajo, ya que menciona la importancia de la psicología positiva en el bienestar laboral y las herramientas que brinda para enfrentar un ambiente laboral conflictivo, incluyendo aquellas exigencias que se presentan cada día en el escenario laboral.

Por otra parte, la investigación de García Álvarez y Soler (2016) de tipo descriptiva, transeccional y correlacional, utilizó escalas psicológicas para recolectar datos respecto a bienestar psicológico y fortaleza de carácter tanto en adolescentes como en docentes en contexto de escuela secundaria, en la ciudad de Montevideo, Uruguay. Su propósito fue identificar las variables influyentes tanto en el bienestar psicológico como en la fortaleza de carácter de los actores involucrados, como así también desarrollar vías de intervención y acciones en el ámbito educativo para promocionar la salud mental. Su muestra consistió en 70 estudiantes y 15 docentes de educación secundaria, y los instrumentos utilizados fueron la Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A) y para jóvenes y adolescentes (BIEPS-J) y subescalas del Inventario de fortaleza del carácter, tales como inteligencia social, autocontrol, curiosidad, humor y valentía. Los resultados arrojaron niveles satisfactorios de bienestar psicológico tanto en estudiantes como docentes, con una correlación significativa entre bienestar psicológico y fortaleza de carácter en los estudiantes, pero no así en docentes (lo cual se consideró como inesperado de acuerdo a lo esperado por los autores).

Los autores, en base a ello, sugieren que se lleven a cabo políticas y programas para promover el bienestar en espacios educativos formales, además de generar - con bases científicas - el desarrollo pleno de emociones positivas que produzcan un impacto deseable en instituciones, docentes y estudiantes

### **1.1.2. Bienestar Laboral**

Anaya Nieto y López-Martín (2015), decidieron investigar sobre la satisfacción laboral en docentes de nivel secundario de España. Su muestra consistió de 2943 profesores de escuelas públicas, y utilizó la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP). Los resultados indicaron niveles de satisfacción laboral global media. En cuanto a los resultados organizados por género, las mujeres expresaron mayor satisfacción con su trabajo; mientras que por antigüedad se halló que, a mayor cantidad de años acumulara la misma, menores eran los sentimientos positivos hacia el trabajo docente, con un aumento paralelo del deseo de acceder a una jubilación voluntaria anticipada y un cambio laboral de ser ambos posibles.

Esta investigación posee relevancia para el siguiente trabajo, porque además de estudiar la satisfacción laboral en docentes de secundaria, también buscó hallar la posible relación de estos resultados con el género y la antigüedad de quienes ejercen la docencia, ambos datos relevantes para conocer mejor las características de la muestra a analizar.

### **1.1.3. Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral en Docentes**

Otro artículo que me permitió ampliar la definición de Bienestar Psicológico, pero también ahondar en el concepto de Bienestar Laboral (Salas Dahlqvist, 2010), analiza la relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local No. 7, Perú, para lo cual se realizó un estudio de diseño Descriptivo Correlacional. Se evaluó a un total de 179 docentes, 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 centró 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 tomó 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.

En relación al Bienestar Psicológico de los docentes, se concluyó predominaban niveles medios. Sin embargo, en el síndrome de Burnout prevalecen los niveles bajos y altos, comparándose diferentes dimensiones del Bienestar Psicológico con el síndrome de Burnout, encontrándose que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de Burnout, evidenciándose que los participantes con bajo nivel de bienestar laboral, presentaron efectivamente un Burnout más alto.

Este estudio enfatiza la relación recíproca entre el bienestar psicológico-laboral y el síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes. Los resultados arrojaron que existe correlación negativa entre el bienestar psicológico total y el síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes evaluados. Cuanto menor es el bienestar laboral, mayor es el nivel de Burnout, esto nos permite entender que un ambiente laboral estresante, puede traer consecuencias tanto a nivel personal como emocional, afectando la subjetividad de quienes ejercen la docencia.

Otro artículo que permitió conocer mejor acerca del bienestar laboral y psicológico de los docentes fue el de Romeiro Martínez (2015), Paraguay, analiza la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral, con el objetivo de constatar el grado de correlación existente entre ambas variables. La muestra de este estudio fue conformada por docentes del Nivel Inicial, Escolar Básico y Nivel Medio del Colegio Intercoll, con un total de 32 docentes con edades comprendidas entre 30 a 42 años, de los cuales 27 eran mujeres y 5 hombres.

La mayoría de los encuestados contaba con formación docente como preparación académica, habiendo una minoría con el título universitario de grado. Para la medición de datos se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (E.B.P), de José Sánchez Cánovas. La autora concluyó que el Bienestar Psicológico en relación al Bienestar Laboral, nos demuestra que existe una relación directa positiva, con un coeficiente de correlación  $r = 0,462$ ; indicando que la fuerza de la relación entre dichas variables es moderada, y con un grado de significación del coeficiente de correlación de  $\alpha = 0,008$  donde  $\alpha < 0,05$ , por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación que, efectivamente, existe una relación estadísticamente significativa entre Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral.

Esta investigación es sumamente relevante para el presente trabajo, debido a que pudo confirmar la efectiva relación entre ambas variables también objeto de estudio de este trabajo.

Para profundizar acerca del bienestar psicológico y laboral y tener una mirada más global de los conceptos, se encontró otro artículo cuyo autor, Ilganet al. (2015), hipotetiza la relación entre la calidad de vida laboral escolar y el bienestar psicológico de los maestros de escuelas públicas. Se utilizó la técnica de muestreo aleatorio por conglomerados, para recopilar datos de 784 docentes en 120 escuelas en seis provincias de Turquía. Los datos fueron recolectados principalmente con dos escalas validadas:

Bienestar Psicológico y Calidad de Vida Laboral Escolar. El estudio reveló que los docentes calificaron su nivel de Calidad de Vida Laboral Escolar moderadamente, y su nivel de Bienestar Psicológico relativamente más alto. Los hallazgos del estudio indican que hubo algunas diferencias en los niveles de calidad de la vida laboral escolar de los maestros, en relación con algunas variables demográficas.

Este artículo intenta indagar la relación que existe entre el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral de los docentes de escuelas públicas, demostrando que, si bien la calidad de vida laboral escolar es moderada, el bienestar psicológico se expresó en niveles altos, lo cual evidencia que puede existir un bienestar psicológico alto aunque dichos niveles no se condigan con los de calidad de vida laboral en docentes.

## **1.2. Marco teórico conceptual:**

### **1.2.1. Bienestar Psicológico**

#### **1.2.1.1. Bienestar como salud**

Para comenzar a definir este concepto, es pertinente saber que durante siglos se consideró a la salud como ausencia de enfermedad, siendo las patologías el principal objeto de estudio, cuya finalidad era la cura. Pero en la última década “se concibió a la salud con una definición enlazada al equilibrio del bienestar físico, mental y social” (Pardo, 2010; citado en Pérez Basilio, 2017, p. 11). En consecuencia, es necesario comprender que la salud mental no solo es la ausencia de enfermedad, sino el equilibrio entre lo que pensamos, sentimos y hacemos.

Según la Organización Mundial de Salud (2013), la salud mental se destaca como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, pudiendo afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma fructífera y siendo capaz de hacer una contribución a su comunidad.

#### **1.2.1.2. La psicología positiva y sus aportes**

Dentro de la disciplina psicológica existe un área que se ocupa del estudio científico del bienestar, la felicidad, las fortalezas y las virtudes humanas: la psicología positiva (Seligman, 2000; citado en Salas Dahlqvist, 2010), la cual:

- afirma que el bienestar o una buena calidad de vida no consisten únicamente en la ausencia de afecciones o enfermedades (Lupano y Castro, 2010; citado en García-Jiménez, 2017), y que dicho bienestar no ocurre únicamente al vivenciar un estado de neutralidad o alivio ante la

carencia de enfermedad o dificultad, sino que esencialmente se sostiene desde la manifestación perdurable - y consistente - de estados agradables ligados a la manifestación de emociones placenteras o deseadas,

- se encarga de estudiar y analizar pragmáticamente mecanismos, procesos o medios que habilitan tanto una mayor calidad de vida y realización personal, estudiando experiencias vitales positivas de las personas, al integrarlas con experiencias de dolor y sufrimiento humanos (Linley, Joseph, Harrington y Wood, 2006; citado en García-Jiménez, 2017),
- “(...) busca estudiar de forma controlada, seria y sistemáticamente el funcionamiento psicológico óptimo, es decir, el estudio de las cualidades, fortalezas y emociones positivas en los seres humanos” (García Alvarez y Soler, 2016, p. 36).

Así, la misma ha desarrollado diversos constructos ligados al bienestar con distinciones teóricas y metodológicas, brindando rigor científico a su comprensión y evaluación, como por ejemplo el bienestar subjetivo, concepto que refiere a una valoración individual sobre la propia vida en términos afectivos y cognitivos; y el bienestar psicológico, constructo multidimensional que hace referencia al desarrollo de capacidades para el crecimiento y el bienestar personal (Ryff & Keyes, 1995; citado en Ferrel y otros, 2014).

Siguiendo esta línea, Ferrel y otros (2014) indican que emociones positivas como la alegría, el orgullo, la felicidad o el amor ejercen una enorme influencia en el bienestar psicológico de las personas, y que si se mantienen en el tiempo pueden ser precursoras de recursos personales, sean éstos psicológicos, sociales o físicos. Asimismo, en un adecuado nivel de expresión, las emociones positivas pueden ayudar a las personas a ser más resilientes frente a la adversidad y a contextos estresantes.

Así, puede notarse un énfasis en experiencias “positivas” o agradables que influyen de manera deseable en el desarrollo de las potencialidades de las personas, como así también en sus metas, objetivos, propósito en la vida y conductas adaptativas a diferentes ambientes o situaciones.

En el siguiente apartado, se hará una exposición teórica de una de las principales variables de este trabajo, que se ha derivado de la psicología positiva: el bienestar psicológico.

### **1.2.1.3. Nociones de bienestar psicológico**

Casullo y Castro Solano (2002; citado en Amado, 2021) plantean que:

- las personas no son igual de felices en mejores o en peores condiciones,
- la felicidad en promedio es superior en los países que tienen mejores condiciones de vida,

- la misma no es una vivencia exclusivamente interna e individual.

Esto se debe a que, si bien es cierto que existen ciertas disposiciones individuales, existen efectos ambientales que interactúan considerablemente en las variables personales.

Este modelo de bienestar psicológico, busca fundamentarse en la idea del funcionamiento óptimo en las distintas áreas de la vida desde una posición eudaimónica del bienestar. Es decir: el bienestar no solo puede ser estudiado desde el componente hedonista de la búsqueda del placer y la evitación del dolor, sino que se toman en consideración aspectos como los recursos personales, el crecimiento personal, el ambiente, la responsabilidad, entre otros elementos, más allá de asunción del bienestar como una estabilidad entre afectos negativos y positivos (García Álvarez y Soler, 2016).

Sin embargo, existen muchas definiciones y consideraciones sobre el bienestar psicológico de acuerdo a diferentes autores:

- Se define 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 estados de ánimo positivo (Casullo, 2002; citado en Salas Dahlqvist, 2010). 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, considerando al bienestar psicológico como el componente cognitivo de la satisfacción, más allá de la reacción inmediata, y como el resultado del procesamiento de informaciones que cada persona hace, acerca de cómo les fue antes o ahora a lo largo de su vida.
- Es una condición humana subjetiva que se manifiesta a través del funcionamiento psicofísico y social de una persona con todos sus componentes, sean estos de carácter estable, como el pensar acerca de sí mismo o de carácter transitorio, como sentir algo positivo acerca de sí mismo en medio de circunstancias contextuales específicas (González, Montoya y Bernabéu; 2003; citado en Vielma Rangel y Alonso, 2010).
- Es el resultado de las conclusiones cognoscitivas y afectivas, que los sujetos elaboran respecto a su grado de satisfacción con la vida, según lo que piensan y sienten al evaluar globalmente su existencia (Cuadra y Florenzano, 2003).
- Posee “elementos reactivos, transitorios, vinculados a la esfera emocional, y elementos estables que son expresión de lo cognitivo, de lo valorativo; ambos estrechamente vinculados entre sí y muy influidos por la personalidad y por circunstancias medioambientales” (García-Viniegras & González Benítez, 2000; citado en Amado, 2021 p. 11).
- Se vincula con las creencias que orientan las acciones de las personas, el significado atribuido a sus experiencias previas, el poseer experiencias aceptadas y asimiladas cognitiva y

emocionalmente de manera satisfactoria, la capacidad de rechazar aquellas consideradas como inconvenientes, y con la habilidad de adaptarse a diversas circunstancias con flexibilidad (González-Méndez, 2005; citado en Vielma Rangel y Alonso, 2010).

A su vez, las tradiciones hedónicas y eudamónicas sobre el bienestar psicológico representan concepciones teóricamente relacionadas, pero empíricamente diferenciadas sobre un mismo proceso psicológico. (Díaz et al., 2006; citado en Vielma & Alonso, 2010). Según este autor, el bienestar psicológico subjetivo es concebido como resultado de la integración de dos tradiciones conceptuales: una tradición de tendencia hedónica referida al bienestar subjetivo, y otra de tendencia eudamónica referida al bienestar psicológico.

Tomando en cuenta estas tradiciones, la tradición hedónica incluye dentro del componente del bienestar psicológico tanto la felicidad subjetiva como la afectividad relacionada con experiencias de placer, los juicios cognitivos sobre la propia vida en el presente y el valor individual asignado a las metas, lo cual es específico de cada cultura.

En la tendencia eudamónica, por otra parte, los componentes son evaluados de acuerdo a los propósitos de vida, el potencial humano y el crecimiento personal como antes se indicó, es decir, con aquellos aspectos relacionados con la salud mental del sujeto que devienen en un estado de funcionamiento pleno cognitivo y afectivo (Vielma & Alonso, 2010).

De forma que, siguiendo a dichos autores, hablamos de *hedónia*, como la satisfacción vital y la afectividad positiva en el momento presente; mientras que *eudamónia* es la búsqueda del crecimiento personal, el desarrollo del potencial humano y el sentido de la vida en el presente y en el futuro.

En suma, el bienestar psicológico se refiere al juicio que un sujeto realiza con respecto a su felicidad continua, la satisfacción con su salud física y mental, y cómo se relaciona con algunos factores psicosociales como la satisfacción con la vida o la satisfacción laboral (Garg & Rastogi, 2009; citado en İlğan et al., 2015).

Finalizado este concepto tan amplio y considerablemente estudiado, se procederá a definir la otra variable estudiada en esta investigación: la satisfacción laboral.

### **1.2.2. Satisfacción Laboral**

Dentro de las ciencias de la organización, se expresa que la “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Morillo, 2006; citado en Romeiro Martínez, 2015, p. 134), indicándose a su vez que la

satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

En cuanto a sus antecedentes, uno de los primeros trabajos sobre dicha variable fue realizado por Hoppock (1935, citado en Oros & Main, 2004) quien la definía como la combinación de determinados aspectos psicológicos, fisiológicos y ambientales que daban lugar a un estado particular del individuo.

De acuerdo a Kreitner y Kinicki (1997, citado en Caballero Rodríguez, 2002) la satisfacción laboral se trata de una respuesta emocional del individuo hacia facetas de su trabajo. Para Locke (1976, citado en Caballero Rodríguez, 2002) es una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, considerando la satisfacción como un concepto multidimensional.

Para Romeiro Martínez (2015) es un constructo pluridimensional, que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las características específicas del trabajo que realiza.

Por su parte Vroom (1964, citado en Oros & Main, 2004) se refirió a la satisfacción laboral como el resultado de la interacción entre el individuo y su ambiente de trabajo, considerándola producto de una evaluación subjetiva de los empleados sobre las gratificaciones y condiciones laborales.

De acuerdo a Anaya Nieto y López-Martín (2015), puede entenderse (sintetizando las ideas de varios autores) como la relación afectiva con el trabajo, o como el estado emocional que se deriva de la evaluación de dicho trabajo. Es decir, el cómo las personas se sienten o experimentan en relación a su actividad laboral, y/o con los diferentes aspectos de la misma.

A su vez, también expresan que los factores que explican y conforman dicho concepto, dependerán de cada propuesta teórica que decida analizar la temática, al tener diferentes definiciones y variables relevantes de acuerdo al criterio de cada autor. Así hay modelos que hacen énfasis a las características del trabajo, a las personales, a las metas involucradas, o incluso a la adaptación de la persona a su entorno.

De acuerdo al modelo de Lent y Brown (2006, citado en Anaya Nieto y López Martín, 2015), los individuos suelen estar satisfechos con su trabajo cuando se sienten competentes a la hora de realizar gran parte de las tareas encomendadas, como así también para conseguir las metas de dicho trabajo. Asimismo, también sienten satisfacción cuando el trabajo se realiza en buenas condiciones, cuando hay una percepción de progresos en metas laborales, cuando hay apoyos para autosuperación profesional y cuando hay rasgos individuales que predisponen a vivenciar un afecto agradable o deseable en la mayoría de las situaciones de la vida misma.

Podemos entender, entonces, a la satisfacción laboral como una actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza. De este modo, la satisfacción haría referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor, mientras que la insatisfacción haría referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo. Éste, considerado como una de las principales actividades humanas, debe potenciar la experiencia personal de alegría y satisfacción, como parte intrínseca del propio ser (Salazar, 2002; citado en Oros & Main, 2004).

Algunos investigadores, por otra parte, concluyeron que no existe una definición universal de satisfacción laboral y que el término podía ser definido de acuerdo a las variables situacionales que se estudiaran. De este modo, numerosos autores han asimilado el término satisfacción en el trabajo a una actitud que se da en función de la personalidad del individuo, de sus características socio demográficas y de la situación objetiva en la que se encuentran (Davis y Newstrom, 1991; Salazar, 2002; citado en en Oros & Main, 2004).

#### **1.2.2.1. Satisfacción Laboral en relación a otras variables psicológicas**

Por su lado (Rathi, 2009; citado en Ilgan et al, 2015), plantea que, respecto tanto al bienestar psicológico como en el bienestar laboral, no sólo un buen estilo de vida se asociaría positivamente con el bienestar psicológico, sino que a su vez la calidad de la vida laboral influye significativamente en la vida no laboral del individuo.

Uno de los aspectos que más ha motivado el estudio de la satisfacción en el trabajo, es el que establece que la actitud predispone a actuar coherentemente con estas cogniciones y afectos (Rodrigues, 1976; citado en Oros & Main, 2004).

Respecto a la noción previamente descrita de “actitud”, central para comprender las relaciones del individuo con su entorno laboral, es la disposición del individuo a evaluar de determinada manera ciertos eventos u objetos (Chein, 1948; citado en Oros & Main, 2004), e implica al mismo tiempo, sentimientos, prejuicios, sesgos, miedos y convicciones acerca de ellos mismos (Thurstone, 1928; citado en Oros & Main, 2004).

El bienestar o satisfacción laboral también guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida a la concepción de familia (Argyle, 1987; citado en Salas Dahlqvist, 2010). Benin y Nierstedt (1985, citado en Salas Dahlqvist, 2010) descubrieron que si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de felicidad, la insatisfacción laboral era la causa mayor de infelicidad.

En un estudio realizado por (Grawitch, y Otros, 2006, citado en İlğan et al, 2015), se observó que la satisfacción en las prácticas en el lugar de trabajo como, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la participación de los empleados y el reconocimiento de los éstos influye considerablemente en el bienestar mental de los empleados.

La misma es a su vez fundamental para un desarrollo oportuno de la salud mental. La motivación forma parte de la satisfacción del trabajador, aportando un componente importante al trabajo que la persona realiza, tales como la creatividad, el interés, el nivel de aspiraciones, el buscar activamente los cambios y todo aquello que le permita hacer su tarea más amena y constructiva. Si no existe este tipo de movilización interna hacia la tarea, es probable que el trabajador experimente apatía, sumisión, aburrimiento, etc; aspectos que se han incluido en el término de desgano (Oros & Main, 2004).

Según los autores citados, la motivación también incluye una condición que se calificó como incertidumbre. Generalmente, se considera que la incertidumbre, también llamada inseguridad, surge cuando el trabajador no tiene pleno conocimiento de los objetivos y de la responsabilidad de la función que está cumpliendo lo que causa confusión y baja motivación (Oros & Main, 2004).

Herzberg (1950, citado en Oros & Main, 2004) propone que, para una mayor motivación en la función, es necesario aumentar la responsabilidad y el desafío hacia la tarea; sin embargo esto resulta muy difícil de implementar si el trabajador no se encuentra seguro de las tareas que debe realizar. También plantea que en el ámbito laboral se pone en práctica tanto la comunicación como la integración, para el docente, como para cualquier otro profesional que trabaje en relación de dependencia, es importante que la institución brinde información clara y fluida acerca de las reglas y planes referidos a su labor, las expectativas acerca del ejercicio de su tarea así como también información más general sobre los riesgos de trabajo.

La integración, por su parte, implica el sentimiento de pertenencia a un grupo. Algunos autores, de hecho, mencionan que la dimensión social tiene una importancia substancial porque involucra el grado de cohesión, conformidad o conflicto dentro de un equipo de trabajo (Toro Álvarez, 2002; citado en Arévalo Cerón y Gil Montaña, 2017), lo que en ocasiones, conforma la base a partir de la cual se juzgan como positivos o negativos los aspectos generales del trabajo cotidiano.

#### **1.2.2.2. Insatisfacción Laboral**

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. Éste 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; citado en Romeiro Martínez, 2015).

Según Kamarudin, 2007 (citado en Zakaria et al., 2021), afirma que este sentimiento de insatisfacción se produce cuando no se satisface la necesidad de un individuo. Un ambiente de trabajo insalubre no solo afecta la motivación de los trabajadores, sino también la satisfacción, incluso, las relaciones sociales, el desempeño personal y la salud en general.

Un sujeto insatisfecho se comportará en el trabajo significativamente diferente a aquel que tiene actitudes positivas. De hecho, sugiere que las personas insatisfechas disminuyen su rendimiento laboral, están más predispuestas a las quejas y conflictos, presentan una tasa más elevada de ausentismos y experimentan un deterioro importante de su salud física y mental (Werther y Davis, 1995; citado en en Oros & Main, 2004).

Según los autores citados, toda actitud se gesta a partir de una interacción entre dos partes, en este caso entre el trabajador y las condiciones laborales. Si éstas son evaluadas de manera positiva, el trabajador adoptará naturalmente una actitud favorable y se comportará acorde a ello.

Aceptar esta premisa, lleva a preguntarse qué aspectos del entorno laboral promueven entonces actitudes positivas y cuáles podrían asociarse a la insatisfacción.

Entre los primeros se enumeran, el tipo de gestión, las remuneraciones, la comunicación y las relaciones humanas, la jornada laboral y los tiempos de descanso, los riesgos de trabajo, la posibilidad de ascenso y desarrollo profesional, y las condiciones físico-ambientales.

Entre los factores intrínsecos pueden incluirse: las posibilidades de logro personal, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad, la motivación, la libertad de decidir cómo realizar un trabajo, la utilización plena de las habilidades personales y la formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos (Martos Medina, 2000; Salinas Oviedo, Laguna Calderón y Mendoza Martínez, 1994; citado en Oros & Main, 2004).

Herzberg (1980, citado en Oros & Main, 2004). ha analizado las condiciones laborales desde la teoría motivacional llegando a la conclusión de que:

- existen fundamentalmente dos grandes grupos de factores relacionados con el trabajo que afectan la satisfacción: los factores extrínsecos y los intrínsecos,
- el logro personal y el reconocimiento son las influencias motivadoras más fuertes del entorno laboral,
- si los factores extrínsecos no son satisfechos, producen efectos negativos en el trabajo, sin embargo, su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento,
- si los factores intrínsecos son satisfechos, motivan al trabajador a desplegar un mayor esfuerzo.

Cabe destacar que la insatisfacción genera un decrecimiento de la calidad del trabajo que se realiza. Esto es negativo en cualquier contexto o área que se ejerza el trabajo, sin embargo, en determinadas profesiones, esto puede implicar un importante riesgo para la población.

Así, observamos que la satisfacción e insatisfacción laboral poseen relación con el bienestar o la salud de las personas, quienes se hallan en diferentes ámbitos laborales y en diferentes modalidades que los mismos pudieran adoptar.

### **1.2.3. Docente**

El docente es aquel agente encargado de elaborar expectativas, crear sentidos y ayudar a los estudiantes a crearlos, emitiendo juicios acerca de lo que hace él y sus estudiantes y compartiendo sus razonamientos con ellos. A su vez, los discute y realiza negociaciones, toma decisiones respecto a los acuerdos elaborados y, con todo ello, concibe su práctica como un proceso eminentemente interpersonal, social y cultural (Coll, Palacios y Marchesi, 2002).

Dentro del conjunto de competencias necesarias para el ejercicio de la docencia, se hace relevante la competencia comunicativa discursiva; junto con la competencia relacional y la didáctica, sin detrimento de las otras, ya que promueven las habilidades y disposiciones de los profesores para favorecer en los estudiantes la construcción de conocimientos a través del uso del instrumento más accesible, pero a la vez más influyente de la cultura como es el lenguaje. El mismo estimula la generación de procesos intersubjetivos en ambientes de trabajo colaborativos, tanto con los educandos como en los espacios de interacción con otros profesores (Coll y Marin, 2006).

Los mismos autores, afirman que ser docentes tiene que ver con una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes y una disposición para aprender, además del saber cómo llevar a cabo una actividad determinada y, representando un conjunto multifuncional y transferible de conocimientos, destrezas y actitudes, que los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal. En palabras de los autores: “Éstas deberían haber sido desarrolladas para el final de la

enseñanza o formación obligatoria y servir de base para un posterior aprendizaje como parte de un aprendizaje a lo largo de la vida” (Coll y Marin, 2006, p. 137).

La actividad de la docencia, así, se apoya fundamentalmente en el discurso y además conlleva procesos intersubjetivos. La competencia discursiva y relacional, es decir, la comunicación, tiene una notable influencia en la práctica docente, ya que a través de ella se pueden articular los procesos de enseñanza y de aprendizaje para llevar a los estudiantes al encuentro, descubrimiento y resignificación de los contenidos culturales que constituyen el currículo escolar (Carranza, 2008).

Otra faceta de la elección de la profesión docente es la vocación, la cual distingue características relacionadas con la elección de ser docente y la gratificación que éste siente al realizar su tarea (Oros y Main, 2004).

Por otro lado, es importante resaltar que el docente no es un profesional que trabaja solo, sino que conforma equipos de trabajo que requieren de intercambio sociales, siendo pilares que componen la profesión además del intercambio con estudiantes, enfrentándose así a distintas situaciones que generan desgaste, tanto en lo físico como lo emocional, propias de las relaciones interpersonales (Amado, 2021).

De esta forma, ser docente supone no solamente un rol dentro de una institución con sus propias normativas, con el propósito de transmitir saberes y herramientas, sino que además es un conjunto de prácticas abiertas a la influencia del entorno, tanto físico como social que la conforman. De esta forma, la subjetividad del personal docente se ve atravesada por múltiples factores más allá de la actividad intraulica.

#### **1.2.3.1. Trabajo y trabajo docente**

Martínez (1993, citado en Oros & Main, 2004) explica que el trabajo ocupa un lugar esencial en el desarrollo integral de la persona. Sus implicaciones sobre el ser humano no son desconocidas, por el contrario: pueden encontrarse numerosos escritos que tratan sobre los efectos directos e indirectos que el trabajo tiene sobre la persona y, en un ida y vuelta, las necesidades que ésta satisface a través de su labor cotidiana.

Otorgando importancia a esta temática, es que grandes pensadores filosóficos han intentado responder a cuestiones tales como “¿cuál es el verdadero fin del trabajo?”, “¿qué valor tiene éste para el hombre?”, “¿qué necesidades humanas se ven satisfechas con el trabajo?”. Las respuestas a estos interrogantes abarcan un amplio campo de estudio ya que integran conceptos tales como motivación, necesidades, actitudes, socialización y valores, entre otros (Oros & Main, 2004).

De acuerdo a Vázquez Vialar (1970, citado en Oros & Main, 2004) la satisfacción de las necesidades humanas constituye el fundamento del trabajo. Para saciar sus necesidades el hombre realiza una actividad, un trabajo que le permite transformar los recursos naturales para su supervivencia. Pero el valor de esta actividad no se circunscribe sólo a un sistema de provisiones sino que, por sobre todo ello, tiene como fin completar al propio trabajador.

Según este autor, el hombre se realiza en el trabajo porque puede expresarse de algún modo y así su trabajo actúa como fuente liberadora. El valor del trabajo no es un valor económico, sino que lo trasciende, busca la satisfacción de la persona.

La tarea docente significa un importante impacto en la vida de los educandos. Cada día dentro del aula, los alumnos no sólo aprenden matemáticas, literatura o historia; aprenden también hábitos, principios y normas de comportamiento. Los docentes representan una de las figuras más significativas y muchas veces son los únicos referentes de los estudiantes. Esto representa, sin lugar a dudas, una enorme responsabilidad para los educadores. (Oros & Main, 2004).

El trabajo docente es el rasgo más distintivo de la práctica educativa, “se refiere a la marcada intencionalidad de la actividad educadora para la cual funciona la escuela y todos sus elementos. La planificación y el control para la consecución de los resultados es otra característica de la práctica educativa escolar, que a su vez son supervisadas por la sociedad que las crea y las sostiene” (Coll, Palacios y Marchesi, 2002, p. 201).

Históricamente, el trabajo docente no ha sido reconocido de acuerdo al grado de importancia que éste representa para la sociedad, por lo tanto muchas veces el asumir la profesión como una vocación o una misión importante a cumplir con las futuras generaciones, se convierte en un factor importante para sobrellevar la desvalorización que impone la sociedad ante su tarea (Martínez, 1993; citado en Oros & Main, 2004). Esto conlleva a que la autoestima del docente dependa de la opinión que él mismo tenga acerca de la naturaleza de su trabajo, de la calidad de sus resultados y de la manera en que él mismo reconozca la importancia de su labor.

La motivación forma parte de la tarea docente, un componente es la compensación por parte de los superiores, las autoridades escolares, quienes no solo son los encargados de dirigir, organizar una escuela, sino también de acompañar, apoyar y ayudar a resolver los problemas de sus docentes, siendo la escuela, un espacio, donde los docentes pasan la mayor parte del día en la institución educativa (Ministerio de Educación, 2001).

Por ello, uno de los ejercicios que aparecen en ambiente de los docente es el trabajo colaborativo entre docentes, el cual exige la participación comprometida e interesada de los colegas, que ven en este tipo de interacción un espacio especialmente favorable para expresar sus inquietudes, indagar sobre problemas comunes y acercarse a las experiencias de los otros, que junto con ellos comparten el oficio de enseñar (Carranza, 2008). El mismo autor, afirma al respecto que:

Al trabajar en conjunto, los profesores aprovechan la experiencia, las ideas y conocimientos de los otros participantes desde sus áreas de especialización así como de diversos enfoques y puntos de vista, con lo que se puede lograr una visión muy rica de la práctica docente mejorando la calidad de los procesos de enseñanza que influyen determinantemente en los procesos de aprendizaje (p. 139).

Concluyendo este apartado, se puede afirmar que el trabajo es una actividad que autorrealiza a la persona, además de impactar tanto en su rutina como en su subjetividad de diversas maneras. El trabajo docente, por su parte, posee así características propias debido a las contingencias intervinientes en el mismo.

### **1.2.3.2. Escuela**

Para entender en profundidad qué implica ser docente, es importante conocer qué es lo que caracteriza a la escuela, refiriéndose la misma a la especificidad de los contenidos o saberes culturales a ser enseñados y aprendidos, así como a la cualidad de “experto de los agentes educativos, es decir, el profesor como el experto cuya pericia se encuentra en la calidad de la mediación que ejerce entre los alumnos y los saberes culturales” (Coll, Palacios y Marchesi, 2002, p. 202).

Las escuelas son organizaciones complejas, (Ghiso, 1998, citado en Navarro Rodríguez, 2001) como organizaciones asumen tanto rasgos distintivos como comunes en cuanto a las características que las identifican o separan de otras organizaciones. La escuela es una unidad organizativa importante en un país, siendo ésta también la base del sistema educativo de todos los países (Zakaria et al., 2021).

Ezpeleta (1989, citado en Navarro Rodríguez, 2001), afirma que:

(...) en la escuela, la práctica de relaciones sociales y profesionales, se expresa en ellas. Más aún, motor y filtro de la organización formal, la escuela existe en y a través de sus prácticas. En este ‘momento’ de las prácticas, la escuela les provee de nuevos contenidos: el conjunto de tradiciones de usos más o menos locales y extendidos, de historia acumulada, de sedimentadas formas de ‘hacer las cosas’ (...) (p. 46).

Este entramado de prácticas informales al interior de la escuela, conlleva a constituir lo que diversos autores han llamado el “clima de trabajo” (Navarro Rodríguez, 2001).

Algunos investigadores señalan que, tanto las escuelas como los profesores, deben enseñar a los estudiantes a desarrollar ricas interpretaciones, a pensar críticamente, a construir y resolver problemas; a sintetizar la información, a inventar, a crear, a expresarse de forma competente, y a abandonar la escuela preparados para ser ciudadanos responsables y personas que seguirán aprendiendo a los largo de la vida (Putnam y Borko, 2000; citado en Carranza, 2008).

Las nuevas demandas que se hacen hoy a la escuela, tienen que ver con la problemática de la formación, actualización y evaluación del profesorado que fue formado el docente para educar a estudiantes del siglo XXI, “quienes vienen equipados con mentalidades y formas de ser que muchas veces no sólo asombran a sus profesores sino que los sitúan en posiciones, algunas veces, desventajosas en el manejo de nuevos lenguajes e instrumentos de la cultura” (Carranza, 2007; citado en Carranza, 2008, p. 140).

A través de éstas precisiones, podemos entender que la noción de práctica educativa escolar subsume a la noción de práctica docente, que se constituye como una parte importante de aquella pero sin agotar a la misma. Así, entendemos a la práctica docente enmarcada en la práctica educativa escolar, pero sin restar importancia a otras variables intervinientes en las subjetividades que se hallan involucradas en ella.

#### **1.2.1.2. Bienestar psicológico en docentes**

El bienestar de los docentes tiene que ver con establecer relaciones positivas, lo cual permitirá que aumente el compromiso laboral, lo que a su vez afectará positivamente en el bienestar general. Los recursos personales, como son “autoestima, optimismo, autoeficacia y afrontamiento activo se han relacionado positivamente con el compromiso laboral y el bienestar psicológico y se han asociado negativamente con el agotamiento” (Zakaria et al., 2021, p.3).

Este mismo autor plantea que las emociones positivas en este tipo de trabajadores también provocan “espirales ascendentes”, ya que sus consecuencias pueden aumentar dichas emociones en el futuro. Estas asociaciones positivas, tienen relación directa con el compromiso laboral con el bienestar y la satisfacción laboral (Zakaria et al., 2021).

Lyubomirsky, King, y Diener (2005, citado en Alvarez García y Soler, 2016) explican que los docentes felices experimentan estados de emociones positivas frecuentes. Estos estados, de esta forma, actuarían como motivadores de la conducta hacia un trabajo efectivo. Agregan, además, que las

personas felices crean constructos personales que funcionan como recursos resilientes ante situaciones estresantes o adversas.

Asimismo, investigaciones en psicología positiva sugieren que algunos rasgos de la personalidad, como inteligencia emocional, fortalezas y virtudes del carácter, flujo en el trabajo, carácter firme, compromiso, formas de afrontamiento emocional, determinada manera de percibir los afectos, están relacionadas con la efectividad docente, y aún más, intervienen como rasgos positivos que protegen el bienestar en un trabajo con diversas fuentes de estrés (Duckworth, Quinn y Seligman, 2009; citado en Álvarez García y Soler, 2016).

De este modo, los docentes que se sienten felices promueven desde su actitud positiva y satisfacción con la vida, el interés hacia sus estudiantes, promocionan ambientes de aprendizajes positivos y agradables durante el dictado de sus clases, y tienen más posibilidades de “energizar” al grupo.

Lyubomirsky y otros (2005, citado en Álvarez García y Soler, 2016) efectivamente afirman que “docentes optimistas, confían en que las cosas mejorarán, en que las acciones que pueden tomar en su trabajo en pro de sus estudiantes tendrán efectos positivos” (p. 36). Además, agregan que tener una actitud optimista brinda beneficios en situaciones estresantes del trabajo docente, protegiendo de esa forma la satisfacción con la vida.

#### **1.2.3.4. Satisfacción Laboral en docentes**

Por otro lado, respecto a la satisfacción (o insatisfacción) laboral, aparecen dos aspectos importantes: la jornada laboral y el ambiente físico de trabajo. Ambos son de fundamental importancia, porque la evaluación que - en este caso - el docente haga de ellos, impactará necesariamente en su sentido de bienestar. Russel (1976, citado en Oros & Main, 2004) destaca cuán importante es para los educadores tener suficientes pausas durante la jornada laboral, puesto que favorece la actividad mental y física, evitando de esta manera que la fatiga se convierta en un estado crónico e irreversible.

El ejercicio de la función docente, también puede verse obstaculizado o favorecido de acuerdo a las particularidades del ambiente físico, que se relacionan con las condiciones edilicias de la institución (Oros & Main, 2004):

- la comodidad de las aulas,
- la iluminación y la ventilación adecuada,
- la sala de profesores,
- un ambiente de descanso y comodidad.

Por otra parte, en cuanto al componente subjetivo o individual de esta relación entre el trabajo y el individuo, los docentes son trabajadores emocionales, y se ha descubierto que las emociones de los docentes influyen en su desempeño, autoeficacia, satisfacción laboral, agotamiento y eficacia educativa (Zakaria et al., 2021).

De esta forma, tener en cuenta las mismas y cómo el individuo se posiciona ante las mismas, es clave para comprender la dinámica del trabajo tanto en las escuelas como en cualquier ámbito laboral.

#### **1.2.4.5. Insatisfacción Laboral en docentes**

Este es el caso de algunos profesionales, dentro de los cuales se encuentran los educadores que, estando insatisfechos podrían ejercer sus tareas de manera irresponsable, perjudicando el normal desarrollo de los beneficiarios de su trabajo, en este caso de los educandos, incluso con consecuencias a largo plazo (Oros & Main, 2004).

La insatisfacción también puede causar estrés. Un educador agotado, infeliz, aburrido o insatisfecho por factores tales como la alta proporción de alumnos por docente, condiciones físicas deplorables de la institución o salarios bajos (Maraşlı, 2005; citado en İlğan et al., 2015).

Aquellos que no están satisfechos con su trabajo, mostrarán actitudes negativas hacia su tarea, sus colegas y directivos, y lo que es aún más peligroso, hacia sus estudiantes. Realizarán sus tareas con desgano, mostrarán una actitud apática y falta de interés en el progreso educativo de éstos (Oros, Main y Duarte, 2002; citado en Oros & Main, 2004). Por tal motivo, conocer el nivel de satisfacción que el profesional docente experimenta respecto de su trabajo es no sólo valioso, sino también imprescindible.

Zakaria et al. (2021) afirma que el bienestar de los maestros está influenciado por condiciones cómodas, saludables y que fomenten la felicidad. Las relaciones saludables en el ambiente de trabajo son vitales para garantizar la alta calidad del trabajo de los docentes. Los problemas en el lugar de trabajo pueden conducir, como se expresó más arriba, a insatisfacción laboral, bajo rendimiento, pérdida de felicidad, estrés, entre otros problemas de salud mental.

Por ello, dicho autor plantea que es necesario examinar la calidad de la vida laboral de los docentes para mejorar su bienestar, puesto que la calidad de vida laboral tiene un impacto importante en las conductas de los trabajadores: desde el compromiso hasta el deseo de renunciar a su labor como docentes.

### ***CAPÍTULO III. ENCUADRE METODOLÓGICO***

#### **1.1. Tipo de diseño de investigación:**

Este trabajo, de acuerdo al tratamiento de datos, tendrá un diseño de investigación cuantitativo, puesto que se buscará medir fenómenos a través de métodos estadísticos, poniendo a prueba las hipótesis y teorías utilizadas (Hernández Sampieri, 2014).

Según sus objetivos, será de tipo descriptivo, buscando “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernandez Sampieri, 2014, p. 92); como así también de tipo correlacional, puesto que además se buscará establecer una relación entre las dos variables a describirse y estudiarse.

De acuerdo a su aproximación a la realidad, estaremos frente a una investigación de campo, que “articula teoría y práctica a partir de los resultados obtenidos, en una aproximación a referentes empíricos” (Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales, 2019 p. 5).

Según su temporalidad será transversal, es decir que abarcará el fenómeno en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (Hernandez Sampieri, 2014).

#### **1.2. Muestreo:**

El muestreo fue de tipo intencional o no probabilístico, ya que no será un muestreo aleatorio donde los individuos de la muestra tendrán la misma probabilidad de ser elegidos: las personas, por el contrario, serán elegidas a conveniencia de quien investiga, de acuerdo a criterios de inclusión y/o exclusión a fin de responder los objetivos propuestos.

A su vez, se utilizará el muestreo de tipo bola de nieve, estableciéndose un contacto virtual con docentes, para que los mismos vayan pasando el link de Google Forms (donde se hallarán ambos inventarios digitalizados), a otras figuras docentes aptas de acuerdo a los criterios propuestos.

Retomando a Guber, (2004), existen las muestras no probabilísticas, las llamadas "muestras de oportunidad". Dado que el informante es imprescindible, como también lo es su decisión de serlo, la muestra de oportunidad surge de un contexto coproducido en cuyo seno se define "lo relevante" o "lo significativo" para la población en cuestión. Ello demanda del investigador, una mayor apertura para detectar qué atributos son social y culturalmente relevantes, y cuáles no lo son (Guber, 2004).

Dicha muestra, a su vez, se obtuvo teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Poseer, al menos, un año de antigüedad docente en la ciudad de Paraná.
- Trabajar dentro del aula con estudiantes en horas cátedra, talleres o espacios pedagógicos.

Por otra parte, los criterios de exclusión propuestos fueron:

- Ejercer actualmente cargos administrativos, tutorías ni preceptoría en ninguna escuela.
- Excederse de las 36 horas cátedra.

### 1.3. Descripción de la muestra:

La muestra estuvo conformada por 53 docentes de nivel secundario, entre 25 y 55 años de la ciudad de Paraná, Entre Ríos. En cuanto a género, hubo 39 mujeres y los restantes 14 individuos fueron hombres.

**Tabla 1**

*Género de la muestra*

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	14	26,4%
Femenino	39	73,6%
Ambos	53	100%

**Figura 1**

*Género*



La edad promedio fue de 40 años aproximadamente, una antigüedad de 10 años, 3 horas a cargo por persona, 29 horas cátedra acumuladas, 3 materias diferentes a cargo y 8 cursos diferentes al momento de la toma:

**Tabla 2**

*Variables sociodemográficas*

<b>Variables sociodemográficas</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desvío Estándar</b>
Edad	27	55	39,55	7,87
Antigüedad	1	24	10,72	5,88
Cantidad de escuelas	1	6	2,66	1,22
Cantidad de horas cátedra	7	50	29,11	10,58
Cantidad de materias	1	12	2,62	2,00

Cantidad de cursos	2	23	8,47	4,87
--------------------	---	----	------	------

Respecto a su sector de trabajo, la mayoría trabajaba exclusivamente en el sector público, mientras que el resto en sector público y privado, y privado exclusivamente:

**Tabla 3**

*Sector de Trabajo*

<b>Sector de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Público	39	73,6%
Privado	2	3,8%
Ambos	12	22,6%
Total	53	100%

**Figura 2**

*Sector de trabajo*



En cuanto a su situación laboral, se le preguntó a los individuos evaluados si poseían un cargo adicional además de estar a cargo de horas cátedra en aulas. Casi su totalidad respondió que no:

**Tabla 4**

*Cargo adicional*

Cargo adicional	Frecuencia	Porcentaje
No	50	94,3%
Sí	3	5,7%
Total	53	100%

**Figura 3**

*Situación frente a cargo adicional*



En lo referido a su título docente, se hallaron como categorías destacadas las siguientes áreas o asignaturas:

**Tabla 5**

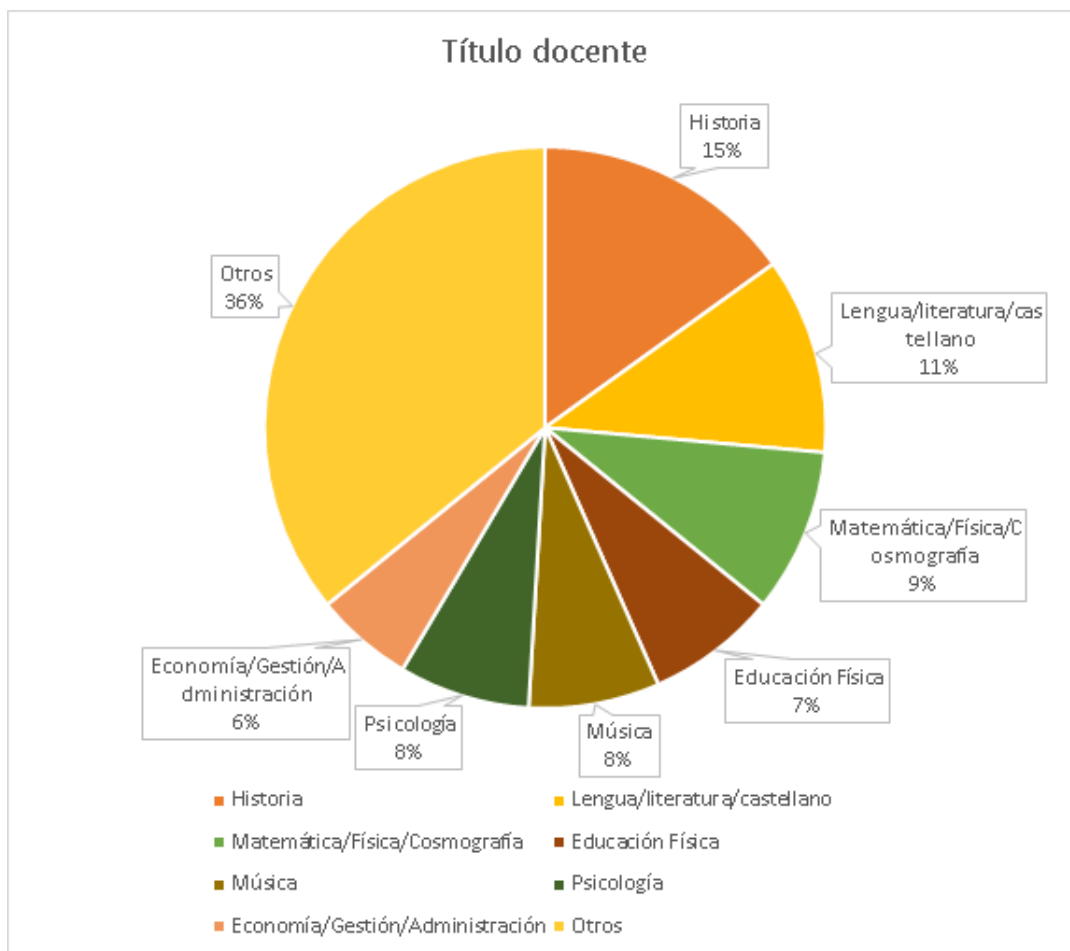
*Títulos docentes*

Título docente	Frecuencia	Porcentaje
Historia	8	15,1%
Lengua/literatura/castellano	6	11,3%
Matemática/Física/Cosmografía	5	9,4%
Educación Física	4	7,5%
Música	4	7,5%
Psicología	4	7,5%

Economía/Gestión/Administración	3	5,7%
Otros	19	36%
Total	53	100%

**Figura 4**

*Título docente*



Así, observamos una heterogeneidad considerable de materias a cargo de las personas que conformaron esta muestra.

## **1.4 Técnicas de recolección de datos:**

### **1.4.1 Escala de bienestar psicológico de Ryff:**

Para la recolección de datos, desde el método cuantitativo se utilizó la escala de Bienestar Psicológico fue creada por Carol Ryff en el año 1995, cuya adaptación a la población argentina de docentes, fue realizada por Rodríguez, Sebastianelli y García Quiroga (2012), con una muestra de 310 docentes de la ciudad de San Luis. Dicha escala, además de poseer 29 ítems en escala Likert (de 1= totalmente en desacuerdo a 5 = totalmente de acuerdo), pretende medir y evaluar el Bienestar Psicológico, entendido como “el componente cognitivo de la satisfacción con la vida; es la forma en que las personas juzgan su vida como satisfactoria” (Rodríguez, Sebastianelli y García, 2012, p. 79).

Las autoras hallaron factores que componen la prueba a través del Análisis de Componentes Principales, siendo los mismos:

1) Autoaceptación: percepción adaptativa, a largo plazo, de las fortalezas y debilidades propias, con cierto nivel de conciencia y aceptación.

2) Crecimiento personal: capacidad de desarrollar potencialidades propias, llevando al máximo las capacidades a nivel personal

3) Propósito en la vida: creencia que la vida tiene significado, con vinculación a metas y objetivos

4) Relaciones positivas: establecimiento, desarrollo y mantenimiento de relaciones de confianza y calidad con pares.

5) Dominio ambiental: capacidad de dirigir tanto el ambiente como la propia vida con el propósito de satisfacciones y deseos. Elegir entornos de acuerdo a las características propias, también está incluido en el mismo factor.

6) Autonomía: independencia para alcanzar bienestar, autodeterminación.

Esto, teniendo en cuenta que se eliminaron 6 ítems originales de la prueba, y dejando a consideración la revisión de 2 por no tener un peso factorial considerable para sus factores, optando por dejarlos para respetar la intención de la escala original.

Aun así, la prueba presentó propiedades psicométricas confiables para su aplicación en Argentina, con pruebas tales como la de normalidad (KMO) con una distribución normal, una varianza

del 58,20% respecto a sus factores hallados, un Alfa de Cronbach que rondó entre una confiabilidad en torno al 0,78 y 0,81.

Esta prueba no ofrece baremos, puntos de corte ni puntajes de referencia para un análisis cualitativo de sus puntajes, por lo que en la presente investigación hemos optado por trasladar a porcentajes las medias obtenidas, tomando el puntaje máximo posible - 23 items por 5 puntos posibles, es decir 115 - como referencia.

#### **1.4.2. Escala de satisfacción laboral en su versión para docentes (ESLA):**

Como segundo instrumento, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral en su versión para docentes (ESLA-Educación), creado por Oros y Main (2004). El instrumento consta de 33 items con una escala Likert de 5 opciones, desde “Fuerte acuerdo” (FA) hasta “Fuerte desacuerdo” (FD), cuya estructura consiste en 2 grandes factores con 4 dimensiones cada uno, las cuales a su vez poseen 2 facetas, abarcando variables tanto intrínsecas (individuales) como extrínsecas (contextuales). Dicha estructura, así, se conforma de la siguiente manera:

- Factores extrínsecos:
  - Dimensión de la tarea:
    - Jornada laboral: actitud del docente ante la duración de su trabajo.
    - ambiente de trabajo: características físicas del entorno.
  - Dimensión socio-organizativa:
    - Comunicación: informaciones desde una estructura institucional verticalista
    - Integración: pertenencia a su medio de trabajo y cuán aceptada se siente la persona de parte del mismo.
- Factores intrínsecos:
  - Dimensión de la motivación:
    - Desgano: distanciamiento psicológico del docente con su trabajo, vivido como aburrido y/o rutinario, poco estimulante.
    - Incertidumbre: percepción de inseguridad sobre la función que se ejerce dentro de la institución.
  - Dimensión de la autorrealización:
    - Sentido de logro: alcance de metas y objetivos personales por medio de la ejecución de tareas.
    - Vocación: gusto por la profesión.

Dicha prueba posee actualmente propiedades psicométricas que la hacen válida, consistente y confiable: un Alfa de Cronbach de 0.8, una Muestra de Kaiser-Meyer-Olkin de 0.68, una significación del test de esfericidad de Bartlett de 0.000 y una varianza explicada del 69,4%.

Las autoras Oros y Main (2004) proponen los siguientes puntajes:

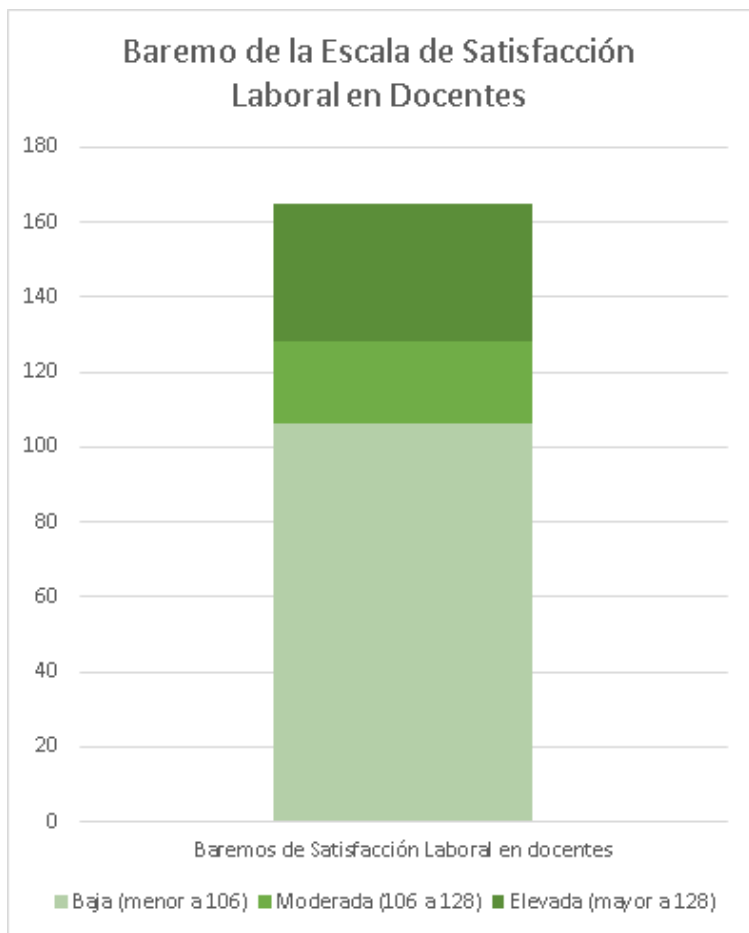
**Tabla 6**

*Baremo de Satisfacción Laboral en docentes*

Baremo de Satisfacción Laboral	Puntajes
Satisfacción laboral elevada	Mayor a 128
Satisfacción laboral moderada	106- 128
Satisfacción laboral baja	Menor a 106

**Figura 5**

*Baremo de la Escala de Satisfacción Laboral en Docentes*



En ambas pruebas, debido a la naturaleza de algunos ítems que involucran un ambiente laboral específico (como una escuela o edificio en particular) y ante la posibilidad de que las personas de la muestra trabajen en más de una institución, se les solicitó que tomen de referencia la escuela donde más horas cátedra posean a la hora de responder.

Cabe aclarar que, antes de la aplicación de ambos instrumentos, se solicitaron los siguientes datos sociodemográficos a los individuos, a fines de profundizar informaciones relevantes sobre las características de la muestra conformada: edad, género, antigüedad en docencia, cantidad de escuelas, cantidad de horas, cantidad de materias, sector de trabajo, título docente obtenido y cantidad de cursos a cargo.

### **1.5. Procedimiento de recolección de datos:**

Se utilizó el muestreo de tipo bola de nieve, estableciéndose un contacto virtual con docentes, para que los mismos vayan pasando el link de Google Forms (donde se hallarán ambos inventarios digitalizados), a otras figuras docentes aptas de acuerdo a los criterios propuestos.

Primeramente se les comentó en forma presencial a algunos de ellos, la finalidad de este trabajo, de que se trataba la muestra, se les mencionó acerca del consentimiento informado y se pidió puedan promocionar dicho formulario entre sus colegas. A lo cual comenzaron a mandarlo a los diferentes grupos de whatsapp que son los canales de información más directos que tienen entre ellos, según comentaron. También se les presentó la opción de colocar sus datos para recibir los resultados obtenidos, por ello, una vez procesados los resultados fueron enviados a sus respectivos mail.

### **1.6. Análisis de datos:**

Los datos obtenidos con ambos instrumentos utilizados, se procesaron a través del programa SPSS versión 22, tanto para realizar un análisis estadístico descriptivo, como así también para establecer un análisis correlacional a través del Coeficiente de Correlación de Pearson entre ambas variables. Dichos valores obtenidos, se expresarán posteriormente en tablas y gráficos para darles un orden y organización que permitan expresarlos con claridad.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### 1.1. Análisis sobre los niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones:

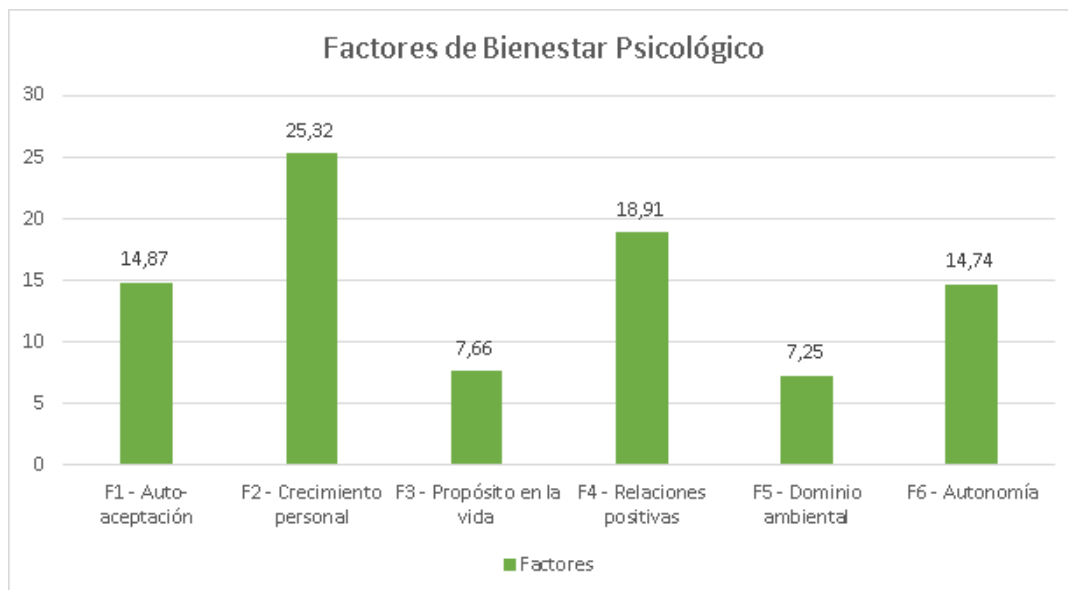
**Tabla 7**

*Puntaje mínimo, máximo, media y desviación estándar de resultados bienestar psicológico (factores y total)*

<b>Puntajes de Bienestar Psicológico</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desvío Estándar</b>
F1 – Auto-aceptación	9	20	14,87	2,71
F2 – Crecimiento personal	17	30	25,32	2,95
F3 – Propósito en la vida	2	10	7,66	1,60
F4 – Relaciones positivas	11	25	18,91	3,70
F5 – Dominio ambiental	3	10	7,25	1,76
F6 – Autonomía	9	20	14,74	2,28
Total de Bienestar Psicológico	68	109	88,74	10,65

**Figura 6**

*Factores de Bienestar Psicológico*



Los valores más altos se muestran, primeramente en las dimensiones de *crecimiento personal* 25,32, luego sigue *relaciones positivas* 18,91 a continuación *autoaceptación* 14,87 y *autonomía* 14,74. Los valores más bajos se presentan en *dominio ambiental* 7,25 y *propósitos en la vida* 7,66.

**1.2. Análisis sobre los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones y factores:**

**Tabla 8**

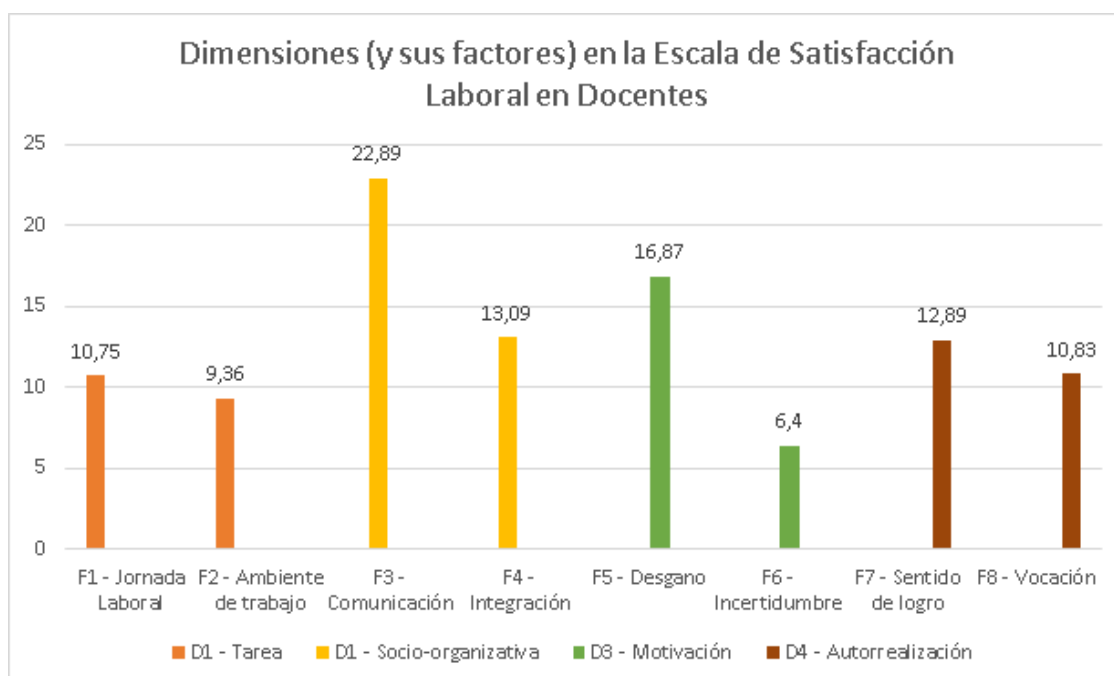
*Puntaje mínimo, máximo, media y desviación estándar de resultados de satisfacción laboral en docentes (total y dimensiones)*

<b>Puntajes de Satisfacción Laboral</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desvío Estándar</b>
Jornada laboral (Tarea)	7	14	10,75	2,04
Ambiente de trabajo (Tarea)	4	14	9,36	1,97
Comunicación (Socio-organizativa)	13	38	22,89	4,64
Integración (Socio-organizativa)	5	20	13,09	2,71
Desgano (Motivación)	10	24	16,87	3,45

Incertidumbre (Motivación)	2	9	6,40	1,66
Sentido de logro (Autorrealización)	5	17	12,89	2,92
Vocación (Autorrealización)	6	15	10,83	2,04
Total de Satisfacción Laboral	70	143	103,08	14,75

**Figura 7**

*Dimensiones (y sus factores) en la Escala de Satisfacción Laboral en Docentes*



Encontramos en la variable de satisfacción laboral, los valores más elevados y con significativa diferencia respecto a las demás, la dimensión de *Comunicación* 22,89, en segundo lugar aparece *Desgano* 16,87, mientras que los valores más bajos se presentan en *Incertidumbre* 6,40, luego *Ambiente de Trabajo* 9,36. Éste último guarda muy poca diferencia con la dimensión *Jornada Laboral* 10,75 y *Vocación* 10,83.

Tomando como referencia el baremo previamente expuesto, tras los procedimientos, se tomó como indicador de valores elevados, si el individuo obtenía 128 puntos o más, un valor

entre 106 y 128 puntos se consideró como satisfacción moderada mientras que un valor menor a 106 puntos, indicaba satisfacción baja.

Según estas consideraciones, observando el valor total de la tabla, podemos arribar según los resultados obtenidos, estamos frente a una satisfacción laboral baja según la media, que da un resultado de 103,08.

### 1.3. Bienestar psicológico, satisfacción laboral y género:

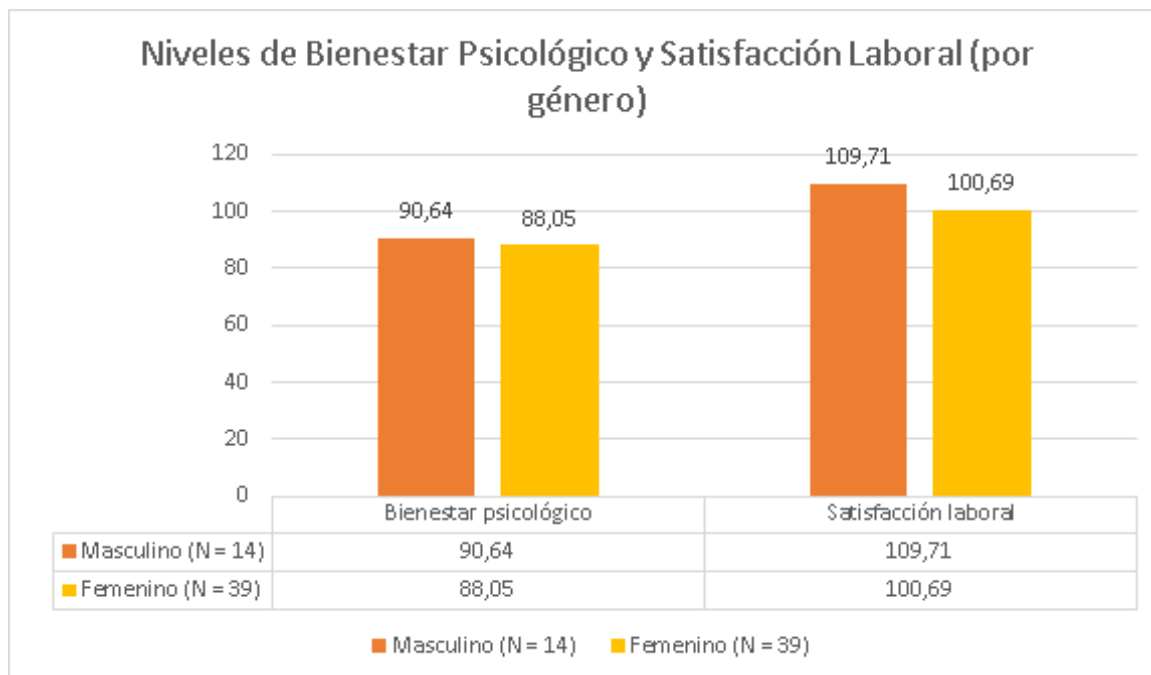
**Tabla 9**

*Niveles totales de bienestar psicológico y satisfacción laboral por género:*

Género	Estadísticos descriptivos	Niveles de Bienestar psicológico	Niveles de Satisfacción Laboral
Masculino (N = 14)	Media	90,64	109,71
	Desviación estándar	13,466	17,094
	Mínimo	68	82
	Máximo	109	143
Femenino (N = 39)	Media	88,05	100,69
	Desviación estándar	9,559	13,259
	Mínimo	72	70
	Máximo	106	131

**Figura 8**

*Niveles de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral (por género)*



En este caso, observamos que los hombres expresan un valor ligeramente más alto de bienestar psicológico y un tanto mayor en satisfacción laboral, en comparación a sus colegas de género femenino. Según el baremos, hablamos de satisfacción laboral moderada en el sector masculino, mientras que en el femenino estamos frente a niveles bajos.

#### **1.4. Bienestar psicológico, satisfacción laboral y cargo adicional:**

**Tabla 10**

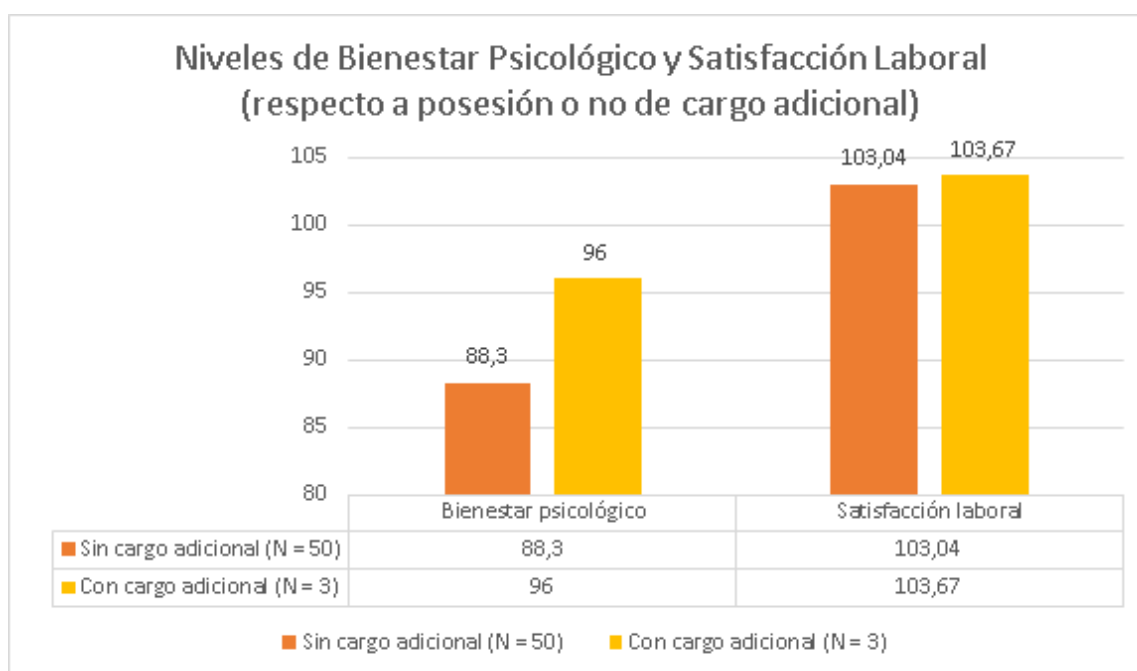
*Niveles totales de bienestar psicológico y satisfacción laboral por cargo adicional*

Cargo Adicional	Estadísticos descriptivos	Niveles de Bienestar psicológico	Niveles de Satisfacción Laboral
No	Media	88,30	103,04
(N = 50)	Desviación estándar	10,290	15,129
	Mínimo	68	70
	Máximo	109	143

Sí	Media	96,00	103,67
(N = 3)	Desviación estándar	16,462	7,095
	Mínimo	77	96
	Máximo	106	110

**Figura 9**

*Niveles de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral (respecto a posesión o no de cargo adicional)*



En cuanto a la situación frente a un cargo adicional (“sí” o “no”), se observó que incluso siendo solo 3 personas aquellas con un cargo adicional, como sub-muestra alcanzan un valor superior en bienestar psicológico, y un puntaje prácticamente similar en satisfacción laboral.

### 1.5. Bienestar psicológico, satisfacción laboral y sector:

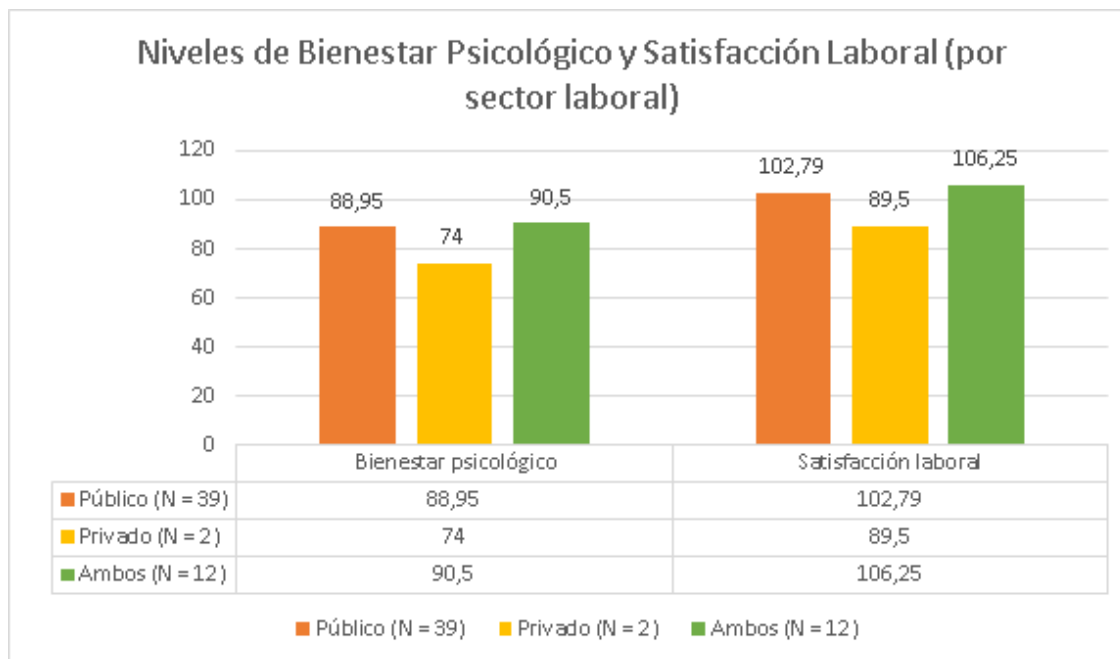
**Tabla 11**

*Niveles totales de bienestar psicológico y satisfacción laboral por sector*

Sector	Estadísticos descriptivos	Niveles de Bienestar psicológico	Niveles de Satisfacción Laboral
Público (N = 39)	Media	88,95	102,79
	Desviación estándar	10,498	15,792
	Mínimo	68	70
	Máximo	108	143
Privado (N = 2)	Media	74,00	89,50
	Desviación estándar	2,828	10,607
	Mínimo	72	82
	Máximo	76	97
Ambos (N = 12)	Media	90,50	106,25
	Desviación estándar	10,570	10,601
	Mínimo	74	82
	Máximo	109	124

**Figura 10**

*Niveles de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral (por sector laboral)*



Respecto a ambas variables en relación con el sector de trabajo, se observa que tanto en bienestar psicológico como en satisfacción laboral, quienes se desempeñan en los dos sectores expresan puntajes superiores a los grupos restantes (público y privado).

Por otra parte, se nota una diferencia aproximadamente de 13 y 15 puntos respectivamente entre ambas variables entre lo puramente público y exclusivamente privado, expresándose mayor bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes que se hallan en el ámbito público.

En síntesis: los mayores puntajes se concentran en quienes trabajan en ambos sectores, en segundo lugar en el grupo de lo público, y en tercer lugar - y con diferencia considerable - en las personas que trabajan puramente en lo privado.

### 1.6. Análisis sobre el análisis de correlación estadística entre variables:

**Tabla 12**

*Correlación de Pearson entre bienestar psicológico y satisfacción laboral*

	Niveles de Bienestar psicológico	Niveles de Satisfacción Laboral
Niveles de Bienestar psicológico	-	,422**
Niveles de Satisfacción Laboral	,422**	-

\*\* Relación estadística altamente significativa  $P < 0,01$ .

Esta tabla expresa que efectivamente existe una correlación altamente significativa y positiva entre ambas variables: a mayor puntaje de una dimensión, mayor el de la otra, o, al contrario, a menor puntaje de una, la otra variable se comportará de igual manera.

### 1.7. Análisis de correlación entre factores y dimensiones de ambas variables:

**Tabla 13**

*Correlaciones entre factores y dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes*

	Auto Aceptación (F1 - BP)	Crecimiento personal (F2 - BP)	Propósito en la vida (F3 - BP)	Relaciones positivas (F4 - BP)	Dominio ambiental (F5 - BP)	Autonomía (F6 - BP)
Jornada laboral (F1 - SL)	,025	,169	,080	,030	-,015	-,171
Ambiente de trabajo (F2 - SL)	,361**	,389**	,325*	,028	,157	-,043

Comunicación (F3 - SL)	,133	,272*	,343*	,023	,175	-,070
Integración (F4 - SL)	,134	,322*	,232	,030	,123	-,058
Desgano (F5 - SL)	,356**	,556**	,477**	,314*	,128	,273*
Incertidumbre (F6 - SL)	,478**	,384**	,382**	,451**	,241	,416**
Sentido de logro (F7 - SL)	,369**	,453**	,468**	,182	,110	,117
Vocación (F8 - SL)	,269	,353**	,281*	-,007	,017	,040

\* Relación estadística significativa  $P < 0,05$ .

\*\* Relación estadística altamente significativa  $P < 0,01$ .

Analizando ahora, en profundidad, las correlaciones de los factores y dimensiones de las variables de satisfacción laboral (SL) y bienestar psicológico (BP), se puede confirmar que:

- Satisfacción con el ambiente laboral posee una relación altamente significativa con los niveles de autoaceptación y crecimiento personal, y una relación significativa con propósito en la vida.
- Satisfacción con la comunicación en el trabajo posee una relación significativa con crecimiento personal y propósito en la vida.
- Integración en el ámbito laboral posee relación con crecimiento y autonomía personal.
- Desgano en el trabajo posee una relación altamente significativa con autoaceptación, crecimiento personal y propósito en la vida; y relaciones significativas con relaciones positivas y autonomía.

- Incertidumbre laboral posee relaciones altamente significativas con autoaceptación, crecimiento personal, propósito en la vida, relaciones positivas y autonomía.
- Sentido de logro en el trabajo, posee una relación altamente significativa con niveles de autoaceptación, crecimiento personal y propósito en la vida.
- Vocación posee relación altamente significativa con niveles de crecimiento personal, una significativa con propósito en la vida.

### 1.8. Análisis de correlación con variables sociodemográficas:

**Tabla 14**

*Correlación entre niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes, con las variables sociodemográficas*

	Edad	Cantidad de escuelas	Cantidad de horas	Antigüedad	Cantidad de materias	Cantidad de cursos
Niveles de bienestar psicológico	,349*	,065	,293	-,143	,013	,172
Niveles de satisfacción laboral	,047	-,077	,004	-,044	-,078	-,033

\* Relación estadística significativa  $P < 0,05$ .

En este caso, observamos un análisis de correlación de Pearson de ambas variables estudiadas con las características de quienes integraron la muestra (datos sociodemográficos). Así, observamos que la única correlación estadísticamente significativa, fue entre niveles de bienestar psicológico y la edad de las personas. Las otras correlaciones, por su parte, no llegaron a tener peso suficiente como para considerarse significativas, independientemente de ser positivas o negativas.

## ***CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, LIMITACIONES***

### **1.1. Discusión:**

El principal objetivo de esta investigación residió en estudiar los niveles de bienestar psicológico y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná, y estudiar una posible relación significativa entre ambos constructos, aplicando la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff cuya adaptación fue realizada por Rodríguez, Sebastianelli y García, (2012) y la Escala de Satisfacción Laboral en su versión para docentes (ESLA Educación) creada por Oros y Main (2004).

Debido a los constructos utilizados y propuestos por cada instrumento, se hizo una descripción de los niveles de cada una de las dimensiones que componen a ambos, dando por resultado niveles altos de bienestar psicológico por un lado, y niveles de satisfacción laboral bajos, por otro.

En cuanto a *bienestar psicológico*, las dimensiones de *crecimiento personal* y de *relaciones positivas* son las que mayores valores presentan, mientras que las dimensiones de *propósito en la vida* y *dominio ambiental* son las menos puntuadas. Esto puede deberse, a que aparecen vínculos sociales positivos y amicales que generan cierta confianza, tener relaciones sólidas, socialmente significativas sería primordial para el bienestar psicológico, traducido justamente como salud mental.

Por otro lado, valores bajos en *propósito de vida* pueden deberse a la falta de reconocimiento de un proyecto vital que confirme experiencias pasadas o futuras. Las personas requieren metas para determinar objetivos que les permitan generar un sentido y propósito de vida. Niveles bajos en *dominio ambiental*, por otra parte, podría deberse a la falta de control que los docentes tienen sobre múltiples aspectos que conforman su entorno laboral. En ellos podrían incluirse contingencias sociopolíticas, económicas, culturales, el comportamiento de sus alumnos, las decisiones de jerarquía superior, etc.

De acuerdo a los datos sociodemográficos, se observa que la única correlación estadísticamente significativa, fue entre niveles de bienestar psicológico y la franja etaria de las personas: a mayor edad, mayor bienestar psicológico. Ello podría deberse a que, a medida que pasan los años, la persona adquiere mayores experiencias tanto dentro como fuera de su trabajo, y por lo tanto mejores estrategias de afrontamiento en el transcurrir laboral.

De acuerdo al género, por otra parte, se encontraron minúsculas diferencias, siendo en el hombre ligeramente mayor el puntaje que en mujeres, en los puntajes referidos a bienestar psicológico.

Respecto a la variable “satisfacción laboral”, aparece una puntuación de valores elevados en la *dimensión socio-organizativa*, específicamente en la *subdimensión comunicación*, la cual pertenece al *factor extrínseco* respecto al resto de las dimensiones que la prueba propone.

Podemos suponer, que estos valores aparecen como resultado de una comunicación fluida y/o eficiente en el ambiente de trabajo. La comunicación fluida es la base para llevar a cabo la labor docente, y es importante que el equipo directivo sea claro al momento de comunicar las reglas y planes que los docentes tienen que seguir para un adecuado funcionamiento institucional. Trabajar comunicativamente en equipo, consultar, colaborar, recibir apoyo y confianza en el lugar de trabajo podría influir así en su bienestar general.

Por otro lado, aparece dentro de la *dimensión motivación* la *incertidumbre*, subdimensión que presenta los valores más bajos. Es importante mencionar que dicha dimensión, se encuentra dentro de los *factores intrínsecos* que propician la satisfacción del trabajador. Estos valores pueden aparecer cuando el trabajador no tiene pleno conocimiento de los objetivos y responsabilidad de la función que está cumpliendo, lo que podría provocar confusión y baja motivación en la tarea de ser docente.

Por lo tanto, sería necesario que el docente se sienta motivado para poder enfrentar los desafíos que le depara la tarea de enseñar. La baja motivación podría además estar dada por el salario docente, al no ser acorde con la proporción de la economía actual. Esta dimensión coincide con los valores bajos de *propósito en la vida*: a menor motivación, menor propósito de vida. Asimismo, posiblemente muchos docentes podrían verse presionados a laborar en más de una institución educativa, dar clases particulares y/o realizar otras actividades que le generen ingresos que sirvan para cubrir al menos la canasta básica familiar.

Si tenemos en cuenta el género, al medir la satisfacción laboral, encontramos en el hombre una significativa diferencia de valores respecto a la mujer. Algo similar ocurre con el bienestar psicológico, aunque en este último la diferencia es mínima. Se puede observar entonces, que nuevamente se presenta en el género masculino los valores más alto del constructo medido, en este caso la satisfacción laboral se considera moderada, en relación al grupo femenino que presenta niveles bajos.

Si tenemos en cuenta el sector de trabajo, en privado el puntaje es menor tanto en el bienestar psicológico como en la satisfacción laboral, en comparación a lo público y para quienes trabajan en ambos sectores. Podríamos suponer que esto ocurre porque los docentes que trabajan en el sector privado, se manejan con contratos a término y el hecho que no se lo renueven requieren de una mayor exigencia.

Los docentes con cargo adicional expresan mayor bienestar psicológico como así también, mayor satisfacción laboral, si bien el puntaje es mínimo, se puede deber a que tienen menor contacto con los estudiantes, además requiere de cumplir un rango de horario de como mínimo cuatro horas en un solo día, en un solo lugar, en cambio, el docente que tiene cursos a cargo, terminan los 40, 80 minutos estipulados y necesitan trasladarse o a otro curso para seguir dando clases, a otras escuelas o en

el mejor de los casos, finaliza su jornada laboral. A su vez, desempeñarse en diferentes funciones puede mejorar su autopercepción o sus destrezas de la profesión.

Tomando en cuenta el segundo objetivo de esta investigación, podemos afirmar que, efectivamente, existe una relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná: a mayor puntaje de una dimensión, mayor el de la otra, o viceversa.

Buscando precisar estas menciones podemos observar, según los resultados obtenidos, que la satisfacción con el *ambiente de trabajo*, sentirse a gusto en el lugar donde el docente realiza su labor, puede aumentar la *autoaceptación*, el *crecimiento personal* y los *propósitos de vida*. A su vez, estos últimos aumentan cuando aparece una *comunicación* satisfactoria, siendo ésta la base de las relaciones sociales, donde comienza el vínculo con el otro.

En paralelo, cuanto mejor aceptado e *integrado* se siente el profesional, ello contribuye a aumentar su crecimiento y la *autonomía* personal: la persona puede tomar decisiones con seguridad, se siente identificada y respaldada por la institución, adquiere nuevas experiencias en múltiples situaciones laborales, etc.

Por otra parte, también aparece el *desgano*, que tiene que ver con el distanciamiento psicológico del individuo con su trabajo, el cual puede llegar a ser vivido como rutinario, aburrido o insatisfactorio aunque sea de manera temporal. Por otro, la *incertidumbre*, que podría tener relación con la inseguridad de la propia función dentro de la institución, pero también podría asociarse a la motivación.

Ambas dimensiones, vale mencionar, se corresponden con el *crecimiento personal* y el desarrollo de *propósitos de vida*. El *desgano* también podría contribuir a aumentar las *relaciones positivas* dentro del lugar de trabajo como así también la *autonomía* del sujeto, ya que el distanciamiento psicológico podría llegar a funcionar como una conducta de regulación al estrés, al marcar límites emocionales tanto con los actores como con la institución donde la persona se desempeña.

Además, al trabajar muchos de ellos en varias escuelas, podría predisponer a que no haya un vínculo emocional significativo a una institución en particular, obstaculizando vivencias o experiencias que se encuentren dentro del constructo de satisfacción laboral.

Otra posible explicación es que, las personas al experimentar *desgano* e *incertidumbre*, buscan compensar dichas experiencias subjetivas aversivas por medio de interacciones sociales con sus colegas, y ello podría servir como incentivo o motivador para anhelar otros propósitos más propios de la vida personal y no la laboral.

El *sentido de logro*, por otra parte, constituye una de las fuerzas que movilizan la satisfacción en el entorno laboral, lo cual permitiría aumentar la *autoaceptación*, el *crecimiento* y los *propósitos*. Estas dos últimas dimensiones se corresponden también con la *vocación*: la elección de la profesión docente, y la gratificación que la misma conlleva cuando el sujeto se desempeña en sus tareas.

Una vez analizadas las dimensiones, podemos observar que si bien a mayor bienestar psicológico mayor satisfacción laboral, o viceversa, encontramos niveles bajos de ésta última y de igual manera, se presentan niveles altos de bienestar psicológico. En otras palabras: más allá de los niveles bajos en satisfacción laboral, se hallan niveles altos de bienestar psicológico. Esto podría deberse a que a que los docentes que fueron parte de la muestra, aprendieron a utilizar estrategias de afrontamiento a estresores crónicos, adaptándose así a múltiples situaciones adversas, y que además de ello continúan concurriendo a sus trabajos más allá de las condiciones que los mismos posean u ofrezcan.

Tanto la comunicación entre ellos como el apoyo mutuo, también podrían contribuir a su bienestar psicológico por más que no se sientan satisfechos laboralmente. Puede, además, haber factores personales o ajenos a lo institucional que influyeron en los resultados, tales como una filosofía de vida optimista o actividades extra-laborales que permitan afrontar estresores incluso laborales. Dicho esto, de ser así, podría afirmarse que el bienestar psicológico no se reduce a la satisfacción ni a la actividad laboral, más allá de poseer una relación tanto significativa como positiva.

Se encontraron coincidencias en otras investigaciones (Ilgan et al, 2015) dando niveles altos en bienestar psicológico, siendo la comunicación una de las dimensiones que mayores valores presenta, al igual que aparece en la evaluación de la escala para el bienestar psicológico en este trabajo. Con respecto a la satisfacción laboral, aparece como satisfacción moderada, mientras que en este trabajo, los porcentajes fueron bajos.

Teniendo en cuenta el trabajo de Salas Dahlqvist (2010), los valores hallados en este trabajo respecto a bienestar psicológico, no coinciden con los obtenidos, pero sí con aquellos referido a la satisfacción laboral: los puntajes de bienestar psicológico dieron un porcentaje medio bajo.

En el trabajo realizado por Álvarez García y Soler (2016), los resultados arrojaron un nivel alto de bienestar psicológico tanto en estudiantes como en docentes uruguayos, expresando que los mismos pueden darse en docentes satisfechos con su vida, comprometidos con su trabajo y su percepción favorable de su vida actual, funcionando estas experiencias y valores como motivadores para un trabajo efectivo, que a su vez promovería un ambiente de aprendizaje estimulante, positivo y/o agradable.

Retomando el trabajo investigativo de Romeiro Martínez, (2015), los resultados obtenidos coinciden con los hallados en la misma.

## **1.2. Conclusión**

El propósito de esta investigación fue estudiar y medir los niveles de bienestar psicológico de los docentes del nivel secundario de la ciudad de Paraná, como así también evaluar los niveles de satisfacción laboral que se pudiera hallar en los mismos.

A partir del análisis realizado entre ambos valores obtenidos, se pudieron confirmar las hipótesis propuestas para esta investigación.

El supuesto de que tanto los niveles de bienestar psicológico como de satisfacción laboral son afectados por múltiples factores tanto intrínsecos como extrínsecos, se evidenció en el análisis correlacional realizado, más allá de haber mayor significación estadística entre ciertas variables en comparación a otras. En cuanto al segundo supuesto, también se confirmó: a mayor bienestar psicológico, mayor satisfacción laboral, o viceversa.

Se puede decir, por otro lado, que se cumplieron los objetivos propuestos, al haberse podido medir ambas variables y pudiendo realizarse un análisis estadístico correlacional.

Observando los resultado y comparándolos con otras investigaciones, se pudo llegar a la conclusión de que aparece un bienestar psicológico óptimo a pesar de las adversidades, pudiendo deberse a que los docentes terminan adaptándose o desarrollando recursos y herramientas que le permitan llevar adelante su labor, como agentes de la educación por más que no se sientan satisfechos laboralmente.

### **1.3 Recomendaciones**

Para futuras investigaciones, tomando como referencia lo previamente desarrollado, se sugiere realizar investigaciones con diseño cualitativo y/o mixto, con entrevistas u otros métodos ampliamente utilizados en las ciencias sociales, para poder obtener así una mayor riqueza de información que pudiera complementar los valores hallados en forma de frecuencia, porcentaje, baremos, etc.

Respecto a posibles variables o constructos que pudieran ser relevantes para analizar dentro de estas problemáticas educativas, sería interesante que se estudiaran - por ejemplo - niveles de burnout, ansiedad, depresión o incluso también estrategias de afrontamiento al estrés en docentes, ampliando así el alcance de las investigaciones y sus consiguientes resultados.

Si bien estas variables han arrojado resultados enriquecedores para comprender la situación de los docentes respecto a su trabajo, ampliar las unidades de análisis permitiría identificar todos los elementos que comprenden fenómenos resultantes de la interacción entre una persona y su contexto.

También sería útil ampliar la muestra, e incluso comparar datos y hallazgos obtenidos entre grupos docentes con diferentes características entre sí, tales como nivel de educación, lugar de residencia y/o lugar de trabajo, e incluso utilizar más de un instrumento para evaluar el mismo constructo psicológico, obtenido así una mayor robustez en los resultados.

Asimismo, se sugiere, teniendo en consideración todo lo hallado y concluido, que la educación en sí misma sea prioridad tanto para el sector público como privado, concientizando a distintos actores sociales - y los propios docentes - sobre la salud mental individual y la importancia de entornos laborales sanos que ofrezcan espacios de contención, escucha, reflexión y planificación, impactando de manera deseable en el estudiantado de las distintas instituciones.

Analizar, por otra parte, variables indeseables o perjudiciales en el ámbito de la docencia, ayudaría tanto a prevenir un declive en la calidad del proceso educativo, como disminuir la probabilidad de posibles conflictos, desinformaciones o sucesos que pudieran entorpecer el desempeño en roles institucionales y relaciones interpersonales dentro de las mismas.

### **1.4 Limitaciones**

El presente trabajo, más allá de sus alcances logrados de acuerdo a sus objetivos y metodología, también presenta varias limitaciones que deben ser tenidas en cuenta.

En primer lugar, la muestra se conformó exclusivamente de docentes desempeñándose en la ciudad de Paraná, y principalmente de género femenino y dentro del sector público, con sólo un par de casos trabajando exclusivamente en el ámbito privado. De esta forma, hallamos restricciones que son

inherentes a la heterogeneidad de la muestra obtenida, por lo que los resultados no pueden ser generalizados. También hallamos restricciones propias del método de recolección utilizado, habiendo sido de manera digital vía Google Forms, perdiéndose informaciones relevantes sólo obtenibles en la entrevista presencial.

Segundo: los instrumentos utilizados, si bien poseen propiedades psicométricas aceptables para la población estudiada, no son los únicos que evalúan estos constructos psicológicos seleccionados, pudiéndose haber utilizado otros a discreción. Ambos instrumentos, asimismo, no presentan partes o apéndices de tipo cualitativo, al haber sido construidos en base a escalas de valoración de tipo Likert.

Tercero: esta investigación no profundizó las particularidades de cada persona evaluada, escapándose así aspectos cualitativos propios de su subjetividad, a favor de un análisis cuantitativo y general de lo hallado, quedando así variables sin profundizar (salario docente, ideología política, autopercepción en la capacidad profesional, conflictivas gremiales, etc.), que podrían repercutir significativamente tanto en su bienestar psicológico como su satisfacción laboral.

Cuarto: esta investigación, si bien halló correlación entre variables, no examinó ni respaldó empíricamente posibles explicaciones del porqué los docentes presentan los niveles hallados, al no ser un trabajo de tipo explicativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amado, J. N. (2021). *Bienestar psicológico y Estrategias de afrontamiento en docentes de educación primaria de zona sur* [Tesis de grado]. Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.  
<https://dspaceapi-test.uai.edu.ar/server/api/core/bitstreams/565fd626-e266-45bb-9c1a-de7d7a579fc6/content>
- Anaya Nieto, D.; & López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283341409012.pdf>
- Brigido, A. M. (2006). *Sociología de la Educación: Temas y perspectivas fundamentales*. Argentina: Brujas.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1), 1-10.  
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Carranza, G. (2008). Docencia, discurso y evaluación colaborativa. *Reencuentro*, 53(1), 135-145.  
<https://www.redalyc.org/pdf/340/34005312.pdf>
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.
- Coll, C. y Martín, E. (11-13 de mayo de 2006). *Vigencia del debate curricular. Aprendizajes básicos, competencias y estándares*. Reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), Santiago de Chile.
- Coll, C., Palacios, J. y Marchesi, A. (Eds.). (2002). *Desarrollo psicológico y educación*. Alianza Editorial.
- Cuadra, H.; & Florenzano, R. (2003) El bienestar subjetivo: Hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. 12(1), 83-96.  
<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17380>
- Ferrel Ortega, F. R.; Thomas Bornachera, J. Z.; Solano Solano, A. I.; Redondo, E. M.; & Ferrel Ballestas, L. F. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3080>
- García Álvarez, D; & Soler, M. J. (2016). Bienestar psicológico en la secundaria: estudio piloto con docentes y adolescentes. *Revista Convocación*, 29(6), 34-44.

[https://www.researchgate.net/publication/341725198\\_Bienestar\\_psicologico\\_en\\_la\\_secundaria\\_estudio\\_piloto\\_con\\_docentes\\_y\\_adolescentes](https://www.researchgate.net/publication/341725198_Bienestar_psicologico_en_la_secundaria_estudio_piloto_con_docentes_y_adolescentes)

García-Jiménez, M. E. (2017) *Bienestar Emocional en Educación: empecemos por los maestros* [Tesis doctoral]. Universidad de Murcia, Facultad de Psicología. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/462818/TMEGJ.pdf>

García-Viniegras, V.; C. R.; & González Benítez, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252000000600010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010)

González-Méndez, H. (2005). *El paradigma personal. Un modelo integrador en psicoterapia*. Universidad de Los Andes, Consejo de Publicaciones.

González, R.; Montoya, I.; & Bernabéu, J. (2003). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema* 14(2); 363-368. <https://www.psicothema.com/pdf/733.pdf>

Guber, R. (2004). *El salvaje metropolitano*. Paidós.

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill editorial.

İlğan, A.; Özü-Cengiz, Ö.; Ata, A.; & Akram, A. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(2), 159-181. [https://www.researchgate.net/publication/281027037\\_The\\_relationship\\_between\\_teachers'\\_psychological\\_well-being\\_and\\_their\\_quality\\_of\\_school\\_work\\_life](https://www.researchgate.net/publication/281027037_The_relationship_between_teachers'_psychological_well-being_and_their_quality_of_school_work_life)

Ley 26.150 del 2006. Programa Nacional de Educación Sexual Integral. 23 de octubre de 2006. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Mata Castrejón, C.; & Mata Castrejón, S. M. (2012). El trabajador docente: Entre el protagonismo y la invisibilidad. *Encuentros multidisciplinares*, 14(42), 58-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4089545>

Nieto, C.; Borgobello, A.; Espinosa, A.; Ballerini, A.; Del Carlo, C.; Figueras, L. S.; Bedini, M. C.; Sonego, M. G.; Fernández, F.; Lorenzo, R.; Maschke, G.; Montecchiari, G.; Reynaldo, E.; Romero, G.; Zontella, G.; Benítez, P. (2021). *Notas de Pandemia: reflexiones, lecturas y experiencias escritas en tiempos de aislamiento social y virtualidad*. Universidad Nacional de Rosario. Ediciones. <https://rephip.unr.edu.ar/xmlui/handle/2133/20523>

- Navarro Rodríguez, M. (2001). Escuelas, Directivos y Maestros en conflicto, una perspectiva organizacional. *Revista del Centro de Investigación*, 4(16), 43- 59. <https://www.redalyc.org/pdf/342/34241604.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (s. f.). *Constitución*. Recuperado el 01 de agosto de 2023 de: <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>
- Pardo Pajuelo, F. (2010). *Bienestar psicológico y ansiedad de rasgo - estado en alumnos de un MBA de Lima Metropolitana* [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/672>
- Rodriguez, M.; Sebastianelli, M. S.; & Garcia Quiroga, E. (2012). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en docentes argentinos*. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XIX Jornadas de Investigación, VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-072/977>
- Resolución 0663 de 2019 [Universidad Autónoma de Entre Ríos]. Reglamento de Tesis de las Licenciatura de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales. 2 de mayo de 2019.
- Resolución 311 de 2016. [Consejo Federal de Educación]. Promoción, Acreditación, Certificación y Titulación de Estudiantes con Discapacidad. 15 de diciembre de 2016.
- Taylor S.J.; & Bodgan, R. (2000) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Editorial Paidós.
- Vielma Rangel, J.; & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. *Educere*, 14(49), 265-275. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>
- Zakaria, Z.; Don, Y.; & Mohd Yaakov, M. F. (2021). Teachers' well-being from the social psychological perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(2), 641-647. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1299271.pdf>

### **1.1 Bibliografía Antecedentes:**

- Marsollier, R.; & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000100011&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000100011&script=sci_abstract)
- Oros, L. B; & Main, V. M. (2004). ESLA-Educación: Una Escala Para Evaluar La Satisfacción Laboral De Los Docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.

[https://www.researchgate.net/publication/236034641\\_ESLA-educacion\\_una\\_escala\\_para\\_evaluar\\_la\\_satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_docentes](https://www.researchgate.net/publication/236034641_ESLA-educacion_una_escala_para_evaluar_la_satisfaccion_laboral_de_los_docentes)

Perez Basilio, M. A. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos* [Tesis de grado]. Universidad Cesar Vallejos. Facultad de Humanidades Escuela Escuela Académico Profesional de Psicología. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11339>

Romeiro Martínez, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Arandu UTIC*, 2(1), 123-148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144>

Salas Dahlvist, J.J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7* [Tesis de Magister]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Psicología de la unidad de Posgrado. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/616/Salas\\_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/616/Salas_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## *ANEXOS*

### **A. Introducción del formulario de Google:**

Estimado/a: me encuentro realizando mi TIF para acceder a la Licenciatura en Psicología, de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales.

Las siguientes escalas buscan medir el Bienestar Psicológico y la satisfacción Laboral en Docentes del Nivel Secundario de las Escuelas de Paraná, entre 25 a 55 años. Me sería de muchísima ayuda si participaras de mi muestra.

Dicha evaluación tendrá una duración aproximada de 20 o 30 minutos. También se sugiere completar este formulario en un lugar tranquilo y relativamente cómodo, donde puedas concentrarte sin interrupciones. ¡Muchas gracias de antemano!

### **B. Consentimiento Informado:**

Presto mi conformidad para ser parte de la muestra de la presente investigación, entendiendo que los datos que comparto al completar este formulario serán resguardados en la confidencialidad, con el propósito de ser utilizados puramente para fines investigativos.

Acepto

¡Muchísimas gracias por tu participación!

Podés dejar tu correo si tenés interés en conocer los resultados, una vez finalizada y aprobada la investigación.

### **C. Datos sociodemográficos:**

Edad:

Género:

Antigüedad en docencia:

Cantidad de escuelas:

Cantidad de horas:

Cantidad de materias:

Sector de trabajo:

Título docente:

Cantidad de cursos a cargo:

Público/Privado/Ambos

**D. Escala RyFF de bienestar psicológico:**

Responda a cada una de las siguientes afirmaciones según corresponda.

**1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo  
5 = Totalmente de acuerdo**

1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/a de cómo han resultado las cosas	1	2	3	4	5
2. A menudo me siento solo/a, porque tengo pocos amigos con quienes compartir mis preocupaciones	1	2	3	4	5
3. No tengo miedo en expresar mis opiniones, incluso cuando son opuesta a la opinión de la mayoría de la gente	1	2	3	4	5
4. Me preocupa como otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	1	2	3	4	5
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	1	2	3	4	5
6. Disfruto haciendo planes para el futuro trabajar para hacerlo realidad	1	2	3	4	5
7. En general me siento seguro/a y positivo/a conmigo mismo/a	1	2	3	4	5

8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	1	2	3	4	5
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que la otra gente piensa de mí	1	2	3	4	5
10. He sido capaz de construir un hogar y modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5
11. Tiendo a estar influenciado/a por la gente con fuertes convicciones	1	2	3	4	5
12. Me siento bien cuando pienso lo que he hecho en el pasado y lo que voy a hacer en el futuro	1	2	3	4	5
13. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	1	2	3	4	5
14. Tengo confianza en mis opiniones, incluso si son contrarias al consenso general	1	2	3	4	5
15. Tengo clara la dirección y objetivo de mi vida	1	2	3	4	5
16. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo/a	1	2	3	4	5
17. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	1	2	3	4	5

18. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	1	2	3	4	5
19. En su mayor parte, me siento orgulloso/a de quien soy y la vida que llevo	1	2	3	4	5
20. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	1	2	3	4	5
21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	1	2	3	4	5
22. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	1	2	3	4	5
23. Si me sintiera infeliz con mi situación actual, daría los pasos más eficaces para cambiarla	1	2	3	4	5

**E. Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-Educación)**

A continuación se enumeran una serie de afirmaciones. Elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

**FA - Fuerte acuerdo, A - Acuerdo, N - Neutro, D - Desacuerdo, FD - Fuerte desacuerdo.**

	<b>FA</b>	<b>A</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>FD</b>
1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa					

2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado					
3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios					
4. Gozo de la libertad suficiente para decidir como realizar mi trabajo					
5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo					
6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria					
7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas Personales					
8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi Trabajo					
9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos Laborales					
10. Lo único que hago es obedecer órdenes					
11. Me siento integrado y aceptado por la institución					

12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible					
13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea					
14. Siento que mi jornada de trabajo es excesiva					
15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo					
16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales					
17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño					
18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar					
19. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual					
20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase					
21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades					

22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable					
23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar					
24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas					
25. Los directivos no están preparados para delegar funciones					
26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada					
27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales					
28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases					
29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros					
30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades Escolares					

31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia					
32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la Institución					
33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas					

### **E. Salidas estadísticas del SPSS**

GET

FILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'.

DATASET NAME Conjunto\_de\_datos1 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+'

'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+'

'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

FRECUENCIAS VARIABLES=Sector Género CargoAdicional TítuloDocente

/ORDER=ANALYSIS

Frecuencias

Notas

Salida creada

28-OCT-2023 11:34:57

Comentarios		
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=Sector Género CargoAdicional TítuloDocente /ORDER=ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00

[Conjunto\_de\_datos1] F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav

#### Estadísticos

		Sector	Género	CargoAdicional	TítuloDocente
N	Válido	53	53	53	53
	Perdidos	0	0	0	0

#### Tabla de frecuencia

##### Sector

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Público	39	73,6	73,6	73,6
	Privado	2	3,8	3,8	77,4
	Ambos	12	22,6	22,6	100,0

Total	53	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	14	26,4	26,4	26,4
	Femenino	39	73,6	73,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

CargoAdicional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	50	94,3	94,3	94,3
	Sí	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

TítuloDocente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Historia	8	15,1	15,1	15,1
	Geografía	3	5,7	5,7	20,8
	Lengua/Literatura/Castellano	6	11,3	11,3	32,1
	Comunicación Social	1	1,9	1,9	34,0
	Psicología	4	7,5	7,5	41,5
	Ciencias Sociales	2	3,8	3,8	45,3
	Educación Primaria	1	1,9	1,9	47,2
	Ciencias Sagradas	2	3,8	3,8	50,9
	Artes Visuales	1	1,9	1,9	52,8
	Matemática/Física/Cosmografía	5	9,4	9,4	62,3
	Biología	2	3,8	3,8	66,0
	Educación Física	4	7,5	7,5	73,6
	Tecnología/Comunicación/Computación	2	3,8	3,8	77,4
	Economía/Gestión/Administración	3	5,7	5,7	83,0

Música	4	7,5	7,5	90,6
Francés	1	1,9	1,9	92,5
Inglés	1	1,9	1,9	94,3
Ciencias Jurídicas/Contables	1	1,9	1,9	96,2
Bibliotecología	1	1,9	1,9	98,1
Filosofía	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=Edad CantEscuelas CantHoras Antigüedad CantMaterias CantCursos

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptivos

Notas

Salida creada	28-OCT-2023 11:36:20		
Comentarios			
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav	
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1	
	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se trata como valores perdidos.	
	Casos utilizados	Se utilizan todos los datos no perdidos.	
Sintaxis	DESCRIPTIVES VARIABLES=Edad CantEscuelas CantHoras Antigüedad CantMaterias CantCursos /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.		
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00	
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00	

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	53	27	55	39,55	7,871
CantEscuelas	53	1	6	2,66	1,224
CantHoras	53	7	50	29,11	10,588
Antigüedad	53	1	24	10,72	5,881
CantMaterias	53	1	12	2,62	2,002
CantCursos	53	2	23	8,47	4,878
N válido (por lista)	53				

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'  
/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'  
/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'  
/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'  
/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

```

/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

COMPUTE
TotalBienestarPsicologico=Bienestar1 + Bienestar2
+Bienestar3+Bienestar4+Bienestar5+Bienestar6+Bienestar7+Bienestar8+Bienestar9+Bienestar10+Bienestar11+Bi
enestar12+Bienestar13+Bienestar14+Bienestar15+Bienestar16+Bienestar17+Bienestar18+Bienestar19+Bienestar
20+Bienestar21+Bienestar22+Bienestar23.

EXECUTE.

COMPUTE BienestarF1Autoaceptacion=Bienestar3 + Bienestar6 + Bienestar7 + Bienestar10.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

COMPUTE
BienestarF2CrecimPersonal=Bienestar15+Bienestar16+Bienestar20+Bienestar21+Bienestar22+Bienestar23.

EXECUTE.

COMPUTE BienestarF3PropositoVida=Bienestar1+Bienestar12.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

COMPUTE BienestarF4RelacPositivas=Bienestar2+Bienestar4+Bienestar5+Bienestar9+Bienestar11.

EXECUTE.

```

```

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

COMPUTE BienestarF5DominioAmbienta=Bienestar8+Bienestar17.

EXECUTE.

COMPUTE BienestarF6Autonomia=Bienestar13+Bienestar14+Bienestar18+Bienestar19.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

CROSSTABS

      /TABLES=TotalBienestarPsicologico      BienestarF1Autoaceptacion      BienestarF2CrecimPersonal
BienestarF3PropositoVida      BienestarF4RelacPositivas      BienestarF5DominioAmbienta      BienestarF6Autonomia      BY
Sector Género CantEscuelas CantHoras CantMaterias CantCursos

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

```

```
RECODE Satisfaccion4 ('1'=5) ('2'=4) ('3'=3) ('4'=2) ('5'=1) INTO Satisf4.
```

```
VARIABLE LABELS Satisf4 'Satisfa4Invertido'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE Satisfaccion4 Satisfaccion5 Satisfaccion7 Satisfaccion9 Satisfaccion11 Satisfaccion12 Satisfaccion13  
Satisfaccion15 Satisfaccion16 Satisfaccion17 Satisfaccion18 Satisfaccion19 Satisfaccion24 Satisfaccion26  
Satisfaccion29 Satisfaccion30 Satisfaccion31 Satisfaccion33 ('1'=5) ('2'=4) ('3'=3) ('4'=2) ('5'=1) INTO Satisf4  
Satisf5 Satisf7 Satisf9 Satisf11 Satisf12 Satisf13 Satisf15 Satisf16 Satisf17 Satisf18 Satisf19 Satisf24 Satisf26  
Satisf29 Satisf30 Satisf31 Satisf33.
```

Número de advertencia 4638 en columna 274. Texto: (

Las variables de cadena que se están recodificando difieren en longitud. La

recodificación puede ser inapropiada para algunas de las variables.

```
VARIABLE LABELS Satisf4 'Satisfa4Invertido' /Satisf5 'Safist5Invertido' /Satisf7 'Satisf7Invertido' /Satisf9  
'Satisf9Invertido' /Satisf11 'Satisf11Invertido' /Satisf12 'Satisf12Invertido' /Satisf13 'Satisf13Invertido' /Satisf15  
'Satisf15Invertido' /Satisf16 'Satisf16Invertido' /Satisf17 'Satisf17Invertido' /Satisf18 'Satisf18Invertido' /Satisf19  
'Satisf19Invertido' /Satisf24 'Satisf24Invertido' /Satisf26 'Satisf26Invertido' /Satisf29 'Satisf29Invertido' /Satisf30  
'Satisf30Invertido' /Satisf31
```

```
'Satisf31Invertido' /Satisf33 'Satisf33Invertido'.
```

```
EXECUTE.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+'
```

```
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+'
```

```
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+'
```

```
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+'
```

```
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
COMPUTE
TotalSatisfLaboral=Satisf4+Satisf5+Satisf7+Satisf9+Satisf11+Satisf12+Satisf13+Satisf16+Satisf15+Satisf17+Satisf
18+Satisf19+Satisf24+Satisf26+Satisf29+Satisf30+Satisf31+Satisf33+Satisfaccion1+Satisfaccion8+Satisfaccion14
+Satisfaccion20+Satisfaccion2+Satisfaccion3+Satisfaccion25+Satisfaccion27+Satisfaccion6+Satisfaccion10+Satisf
accion22+Satisfaccion28+Satisfaccion23+Satisfaccion32+Satisfaccion21.
```

```
EXECUTE.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
RECODE Satisfaccion4 Satisfaccion5 Satisfaccion7 Satisfaccion9 Satisfaccion11 Satisfaccion12 Satisfaccion13
Satisfaccion15 Satisfaccion16 Satisfaccion17 Satisfaccion18 Satisfaccion19 Satisfaccion24 Satisfaccion26
Satisfaccion29 Satisfaccion30 Satisfaccion31 Satisfaccion33 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO Satisf4 Satisf5
Satisf7 Satisf9 Satisf11 Satisf12 Satisf13 Satisf15 Satisf16 Satisf17 Satisf18 Satisf19 Satisf24 Satisf26 Satisf29
Satisf30 Satisf31 Satisf33.
```

```
VARIABLE LABELS Satisf4 'Satisfa4Invertido' /Satisf5 'Safist5Invertido' /Satisf7 'Satisf7Invertido' /Satisf9
'Satisf9Invertido' /Satisf11 'Satisf11Invertido' /Satisf12 'Satisf12Invertido' /Satisf13 'Satisf13Invertido' /Satisf15
'Satisf15Invertido' /Satisf16 'Satisf16Invertido' /Satisf17 'Satisf17Invertido' /Satisf18 'Satisf18Invertido' /Satisf19
'Satisf19Invertido' /Satisf24 'Satisf24Invertido' /Satisf26 'Satisf26Invertido' /Satisf29 'Satisf29Invertido' /Satisf30
'Satisf30Invertido' /Satisf31
```

```
'Satisf31Invertido' /Satisf33 'Satisf33Invertido'.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE TareaJornadaLaboral=Satisfaccion1+Satisfaccion8+Satisfaccion14+Satisfaccion20.
```

```
EXECUTE.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
COMPUTE TareaAmbienteTrabajo=Satisfaccion2+Satisf12+Satisf26.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
```

```
SocioorganizativaComunicacion=Satisfaccion3+Satisf5+Satisf9+Satisf13+Satisf15+Satisf17+Satisf19+Satisf33.
```

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

COMPUTE SocioorganizativaIntegracion=Satisf11+Satisfaccion25+Satisfaccion27+Satisf30.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

COMPUTE MotivacionDesgano=Satisfaccion6+Satisfaccion10+Satisfaccion22+Satisf24+Satisfaccion28.

EXECUTE.

COMPUTE MotivacionIncertidumbre=Satisfaccion23+Satisfaccion32.

EXECUTE.

COMPUTE AutorrealizacionSentidoLogro=Satisf4+Satisf7+Satisfaccion21+Satisf29.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

COMPUTE AutorrealizacionVocacion=Satisf16+Satisf18+Satisf31.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos1.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

DESCRIPTIVES            VARIABLES=TotalSatisfLaboral            TareaJornadaLaboral            TareaAmbienteTrabajo  
SocioorganizativaComunicacion    SocioorganizativaIntegracion    MotivacionDesgano    MotivacionIncertidumbre  
AutorrealizacionSentidoLogro    AutorrealizacionVocacion

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

DESCRIPTIVES      VARIABLES=TotalSatisfLaboral      TareaJornadaLaboral      TareaAmbienteTrabajo  
 SocioorganizativaComunicacion      SocioorganizativaIntegracion      MotivacionDesgano      MotivacionIncertidumbre  
 AutorrealizacionSentidoLogro      AutorrealizacionVocacion

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptivos

Notas

Salida creada		28-OCT-2023 13:50:17
Comentarios		
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se trata como valores perdidos.
	Casos utilizados	Se utilizan todos los datos no perdidos.
Sintaxis		DESCRIPTIVES VARIABLES=TotalSatisfLaboral TareaJornadaLaboral TareaAmbienteTrabajo SocioorganizativaComunicacion SocioorganizativaIntegracion MotivacionDesgano MotivacionIncertidumbre AutorrealizacionSentidoLogro AutorrealizacionVocacion /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
TotalSatisfLaboral	53	70	143	103,08	14,753
TareaJornadaLaboral	53	7	14	10,75	2,047
TareaAmbienteTrabajo	53	4	14	9,36	1,972
SocioorganizativaComunicacion	53	13	38	22,89	4,640
SocioorganizativaIntegracion	53	5	20	13,09	2,719
MotivacionDesgano	53	10	24	16,87	3,459
MotivacionIncertidumbre	53	2	9	6,40	1,668
AutorrealizacionSentidoLogro	53	5	17	12,89	2,920
AutorrealizacionVocacion	53	6	15	10,83	2,045
N válido (por lista)	53				

RECODE Bienestar2 Bienestar4 Bienestar5 Bienestar9 Bienestar11 Bienestar8 Bienestar17 Bienestar18 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO BienInvertido2 BienInvertido4 BienInvertido5 BienInvertido9 BienInvertido11 BienInvertido8 BienInvertido17 BienInvertido18.

EXECUTE.

COMPUTE F1Autoaceptacion=Bienestar3+Bienestar6+Bienestar7+Bienestar10.

EXECUTE.

COMPUTE

F2CrecimientoPersonal=Bienestar15+Bienestar16+Bienestar20+Bienestar21+Bienestar22+Bienestar23.

EXECUTE.

COMPUTE F3PropositoVida=Bienestar1+Bienestar12.

EXECUTE.

COMPUTE F4RelacionesPositivas=BienInvertido2+BienInvertido4+BienInvertido5+BienInvertido9+BienInvertido11.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos2.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+

'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

COMPUTE F5DominioAmbiental=BienInvertido8+BienInvertido17.

EXECUTE.

COMPUTE F6Autonomia=Bienestar13+Bienestar14+BienInvertido18+Satisfaccion19.

EXECUTE.

COMPUTE

TotalBienestarPsicologico=F1Autoaceptacion+F2CrecimientoPersonal+F3PropositoVida+F4RelacionesPositivas+F5DominioAmbiental+F6Autonomia.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto\_de\_datos2.

SAVE OUTFILE='F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en '+  
'docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav'

/COMPRESSED.

DESCRIPTIVES VARIABLES=TotalBienestarPsicologico

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptivos

Notas

Salida creada		30-OCT-2023 15:09:50
Comentarios		
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos2
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se trata como valores perdidos.
	Casos utilizados	Se utilizan todos los datos no perdidos.
Sintaxis		DESCRIPTIVES VARIABLES=TotalBienestarPsicologico /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
TotalBienestarPsicologico	53	68	109	88,74	10,650
N válido (por lista)	53				

CORRELATIONS

/VARIABLES=TotalBienestarPsicologico TotalSatisfLaboral

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

Notas

Salida creada	30-OCT-2023 15:10:12	
Comentarios		
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos2
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.

Sintaxis			
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,02
	Tiempo transcurrido		00:00:00,02

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=TotalBienestarPsicologico
TotalSatisfLaboral
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlaciones

		TotalBienestarPsicologico	TotalSatisfLaboral
TotalBienestarPsicologico	Correlación de Pearson	1	,422**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	53	53
TotalSatisfLaboral	Correlación de Pearson	,422**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	53	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=F1Autoaceptacion F2CrecimientoPersonal F3PropositoVida F4RelacionesPositivas
F5DominioAmbiental F6Autonomia TareaJornadaLaboral TareaAmbienteTrabajo SocioorganizativaComunicacion
SocioorganizativaIntegracion MotivacionDesgano MotivacionIncertidumbre AutorrealizacionSentidoLogro
AutorrealizacionVocacion

```

```

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

```

```

/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlaciones

Notas

Salida creada		30-OCT-2023 15:11:14
Comentarios		
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos2
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		<p>CORRELATIONS</p> <p>    /VARIABLES=F1Autoaceptacion</p> <p>F2CrecimientoPersonal</p> <p>F3PropositoVida F4RelacionesPositivas</p> <p>F5DominioAmbienta F6Autonomia</p> <p>TareaJornadaLaboral</p> <p>TareaAmbienteTrabajo</p> <p>SocioorganizativaComunicacion</p> <p>SocioorganizativaIntegracion</p> <p>MotivacionDesgano</p> <p>MotivacionIncertidumbre</p> <p>AutorrealizacionSentidoLogro</p> <p>AutorrealizacionVocacion</p> <p>    /PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>    /MISSING=PAIRWISE.</p>
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00

Correlaciones

		F1Autoaceptacion	F2Crecimiento Personal	F3PropositoVida	F4RelacionesPositivas	F5DominioAmbiental
F1Autoaceptacion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,429**	,488**	,419**	,167
			,001	,000	,002	,231
	N	53	53	53	53	53
F2CrecimientoPersonal	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,429**	1	,441**	,509**	,265
		,001		,001	,000	,055
	N	53	53	53	53	53
F3PropositoVida	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,488**	,441**	1	,350*	,220
		,000	,001		,010	,113
	N	53	53	53	53	53
F4RelacionesPositivas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,419**	,509**	,350*	1	,427**
		,002	,000	,010		,001
	N	53	53	53	53	53
F5DominioAmbiental	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,167	,265	,220	,427**	1
		,231	,055	,113	,001	
	N	53	53	53	53	53
F6Autonomia	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,370**	,350*	,191	,625**	,146
		,006	,010	,172	,000	,298
	N	53	53	53	53	53
TareaJornadaLaboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,025	,169	,080	,030	-,015
		,858	,226	,571	,832	,915

	N	53	53	53	53	53
TareaAmbienteTrabajo	Correlación de Pearson	,361**	,389**	,325*	,028	,157
	Sig. (bilateral)	,008	,004	,018	,840	,263
	N	53	53	53	53	53
SocioorganizativaComunicacion	Correlación de Pearson	,133	,272*	,343*	,023	,175
	Sig. (bilateral)	,342	,049	,012	,871	,210
	N	53	53	53	53	53
SocioorganizativaIntegracion	Correlación de Pearson	,134	,322*	,232	,030	,123
	Sig. (bilateral)	,337	,019	,094	,834	,379
	N	53	53	53	53	53
MotivacionDesgano	Correlación de Pearson	,356**	,556**	,477**	,314*	,128
	Sig. (bilateral)	,009	,000	,000	,022	,360
	N	53	53	53	53	53
MotivacionIncertidumbre	Correlación de Pearson	,478**	,384**	,382**	,451**	,241
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,005	,001	,082
	N	53	53	53	53	53
AutorrealizacionSentidoLogro	Correlación de Pearson	,369**	,453**	,468**	,182	,110
	Sig. (bilateral)	,007	,001	,000	,192	,433
	N	53	53	53	53	53
AutorrealizacionVocacion	Correlación de Pearson	,269	,353**	,281*	-,007	,017
	Sig. (bilateral)	,051	,010	,042	,959	,903
	N	53	53	53	53	53

Correlaciones

		F6Autonomia	TareaJornadaLaboral	TareaAmbienteTrabajo	SocioorganizativaComunicacion	SocioorganizativaIntegracion
F1Autoaceptacion	Correlación de Pearson	,370**	,025	,361**	,133	,134
	Sig. (bilateral)	,006	,858	,008	,342	,337
	N	53	53	53	53	53
F2CrecimientoPersonal	Correlación de Pearson	,350*	,169	,389**	,272*	,322*
	Sig. (bilateral)	,010	,226	,004	,049	,019
	N	53	53	53	53	53
F3PropositoVida	Correlación de Pearson	,191	,080	,325*	,343*	,232
	Sig. (bilateral)	,172	,571	,018	,012	,094
	N	53	53	53	53	53
F4RelacionesPositivas	Correlación de Pearson	,625**	,030	,028	,023	,030
	Sig. (bilateral)	,000	,832	,840	,871	,834
	N	53	53	53	53	53
F5DominioAmbienta	Correlación de Pearson	,146	-,015	,157	,175	,123
	Sig. (bilateral)	,298	,915	,263	,210	,379
	N	53	53	53	53	53
F6Autonomia	Correlación de Pearson	1	-,171	-,043	-,070	-,058
	Sig. (bilateral)		,222	,761	,618	,680

	N	53	53	53	53	53
TareaJornadaLaboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,171	,141	,281*	,329*	,222
	N	53	53	53	53	53
TareaAmbienteTrabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,043	,141	,450**	,463**	,761
	N	53	53	53	53	53
SocioorganizativaComunicacion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,070	,281*	,450**	,790**	,618
	N	53	53	53	53	53
SocioorganizativaIntegracion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,058	,329*	,463**	,790**	,680
	N	53	53	53	53	53
MotivacionDesgano	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,273*	,061	,461**	,417**	,048
	N	53	53	53	53	53
MotivacionIncertidumbre	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,342*	-,089	,172	,230	,012
	N	53	53	53	53	53
AutorrealizacionSentidoLogro	Correlación de	,117	,346*	,562**	,699**	,595**

	Pearson Sig. (bilateral) N	,405 53	,011 53	,000 53	,000 53	,000 53
AutorrealizacionVocacion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,040 53	,004 53	,368** 53	,284* 53	,338* 53
		,778 53	,979 53	,007 53	,040 53	,013 53

Correlaciones

		MotivacionDe sgano	MotivacionIncerti dumbre	AutorrealizacionSen tidoLogro	Autorrealizacion Vocacion
F1Autoacceptacion	Correlación de Pearson Sig. (bilatera l) N	,356** ,009 53	,478** ,000 53	,369** ,007 53	,269 ,051 53
F2CrecimientoPerson al	Correlación de Pearson Sig. (bilatera l) N	,556** ,000 53	,384** ,005 53	,453** ,001 53	,353** ,010 53
F3PropositoVida	Correlación de Pearson Sig. (bilatera l) N	,477** ,000 53	,382** ,005 53	,468** ,000 53	,281* ,042 53
F4RelacionesPositiva s	Correlación de Pearson Sig. (bilatera l) N	,314* ,022 53	,451** ,001 53	,182 ,192 53	-,007 ,959 53
F5DominioAmbiental	Correlación de Pearson Sig. (bilatera l)	,128 ,360	,241 ,082	,110 ,433	,017 ,903

	N	53	53	53	53
F6Autonomia	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,273 <sup>*</sup>	,342 <sup>*</sup>	,117	,040
	N	,048	,012	,405	,778
	N	53	53	53	53
TareaJornadaLaboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,061	-,089	,346 <sup>*</sup>	,004
	N	,667	,525	,011	,979
	N	53	53	53	53
TareaAmbienteTrabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,461 <sup>**</sup>	,172	,562 <sup>**</sup>	,368 <sup>**</sup>
	N	,001	,217	,000	,007
	N	53	53	53	53
SocioorganizativaComunicacion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,417 <sup>**</sup>	,230	,595 <sup>**</sup>	,284 <sup>*</sup>
	N	,002	,098	,000	,040
	N	53	53	53	53
SocioorganizativaIntegracion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,318 <sup>*</sup>	,199	,699 <sup>**</sup>	,338 <sup>*</sup>
	N	,020	,152	,000	,013
	N	53	53	53	53
MotivacionDesgano	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,379 <sup>**</sup>	,473 <sup>**</sup>	,301 <sup>*</sup>
	N	,005	,005	,000	,028
	N	53	53	53	53
MotivacionIncertidumbre	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,379 <sup>**</sup>	1	,262	,138
	N	,005	,058	,058	,323
	N	53	53	53	53
AutorrealizacionSentidoLogro	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,473 <sup>**</sup>	,262	1	,489 <sup>**</sup>
	N	,000	,058	,000	,000
	N				

	N	53	53	53	53
Autorrealización	Correlación de Pearson	,301*	,138	,489**	1
	Sig. (bilateral)	,028	,323	,000	
	N	53	53	53	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

DESCRIPTIVES VARIABLES=TotalBienestarPsicologico F1Autoaceptacion F2CrecimientoPersonal  
F3PropositoVida F4RelacionesPositivas F5DominioAmbiental F6Autonomia

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptivos

Notas

Salida creada	30-OCT-2023 15:55:11	
Comentarios		
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos2
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se trata como valores perdidos.
	Casos utilizados	Se utilizan todos los datos no perdidos.

Sintaxis		DESCRIPTIVES VARIABLES=TotalBienestarPsicologico F1Autoaceptacion F2CrecimientoPersonal F3PropositoVida F4RelacionesPositivas F5DominioAmbiental F6Autonomia /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
TotalBienestarPsicologico	53	68	109	88,74	10,650
F1Autoaceptacion	53	9	20	14,87	2,718
F2CrecimientoPersonal	53	17	30	25,32	2,953
F3PropositoVida	53	2	10	7,66	1,605
F4RelacionesPositivas	53	11	25	18,91	3,707
F5DominioAmbiental	53	3	10	7,25	1,764
F6Autonomia	53	9	20	14,74	2,280
N válido (por lista)	53				

MEANS TABLES=TotalBienestarPsicologico TotalSatisfLaboral BY Sector Género CargoAdicional

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV MIN MAX.

Medias

#### Notas

Salida creada		05-NOV-2023 12:36:37
Comentarios		
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav

	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Para cada variable dependiente en una tabla, los valores perdidos definidos por el usuario para la dependiente y todas las variables de agrupación se tratan como perdidas.
	Casos utilizados	Los casos utilizados para cada tabla no tienen valores perdidos en ninguna variable independiente y no todas las variables dependientes tienen valores perdidos.
Sintaxis		MEANS TABLES=TotalBienestarPsicologico TotalSatisfLaboral BY Sector Género CargoAdicional /CELLS=MEAN COUNT STDDEV MIN MAX.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01

#### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Incluido		Excluido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
TotalBienestarPsicologico * Sector	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%
TotalSatisfLaboral * Sector	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%
TotalBienestarPsicologico * Género	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%
TotalSatisfLaboral * Género	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%
TotalBienestarPsicologico * CargoAdicional	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%
TotalSatisfLaboral * CargoAdicional	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

TotalBienestarPsicologico TotalSatisfLaboral \* Sector

Sector		TotalBienestarPsicologico	TotalSatisfLaboral
Público	Media	88,95	102,79
	N	39	39
	Desviación estándar	10,498	15,792
	Mínimo	68	70
	Máximo	108	143
Privado	Media	74,00	89,50
	N	2	2
	Desviación estándar	2,828	10,607
	Mínimo	72	82
	Máximo	76	97
Ambos	Media	90,50	106,25
	N	12	12
	Desviación estándar	10,570	10,601
	Mínimo	74	82
	Máximo	109	124
Total	Media	88,74	103,08
	N	53	53
	Desviación estándar	10,650	14,753
	Mínimo	68	70
	Máximo	109	143

TotalBienestarPsicologico TotalSatisfLaboral \* Género

Género		TotalBienestarPsicologico	TotalSatisfLaboral
Masculino	Media	90,64	109,71
	N	14	14
	Desviación estándar	13,466	17,094
	Mínimo	68	82
	Máximo	109	143
Femenino	Media	88,05	100,69
	N	39	39

	Desviación estándar	9,559	13,259
	Mínimo	72	70
	Máximo	106	131
Total	Media	88,74	103,08
	N	53	53
	Desviación estándar	10,650	14,753
	Mínimo	68	70
	Máximo	109	143

TotalBienestarPsicologico TotalSatisfLaboral \* CargoAdicional

CargoAdicional	TotalBienestarPsicologico	TotalSatisfLaboral	
No	Media	88,30	103,04
	N	50	50
	Desviación estándar	10,290	15,129
	Mínimo	68	70
	Máximo	109	143
Sí	Media	96,00	103,67
	N	3	3
	Desviación estándar	16,462	7,095
	Mínimo	77	96
	Máximo	106	110
Total	Media	88,74	103,08
	N	53	53
	Desviación estándar	10,650	14,753
	Mínimo	68	70
	Máximo	109	143

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=TotalBienestarPsicologico TotalSatisfLaboral Edad CantEscuelas CantHoras Antigüedad CantMaterias CantCursos

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

Notas

Salida creada		05-NOV-2023 13:23:09
Comentarios		
Entrada	Datos	F:\Facultad\Trabajos finales\Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes\Bienestar psicológica y satisfacción laboral en docentes.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	53
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalBienestarPsicologico TotalSatisfLaboral Edad CantEscuelas CantHoras Antigüedad CantMaterias CantCursos /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01

Correlaciones

		TotalBienestarPsicologico	TotalSatisfLaboral	Edad
TotalBienestarPsicologico	Correlación de Pearson	1	,422**	,349*
	Sig. (bilateral)		,002	,010

	N		53	53	53
TotalSatisfLaboral	Correlación de Pearson		,422**	1	,047
	Sig. (bilateral)		,002		,739
	N		53	53	53
Edad	Correlación de Pearson		,349*	,047	1
	Sig. (bilateral)		,010	,739	
	N		53	53	53
CantEscuelas	Correlación de Pearson		,065	-,077	-,154
	Sig. (bilateral)		,642	,582	,271
	N		53	53	53
CantHoras	Correlación de Pearson		,293*	,004	,317*
	Sig. (bilateral)		,033	,977	,021
	N		53	53	53
Antigüedad	Correlación de Pearson		-,143	-,044	,067
	Sig. (bilateral)		,307	,754	,632
	N		53	53	53
CantMaterias	Correlación de Pearson		,013	-,078	,256
	Sig. (bilateral)		,925	,580	,064
	N		53	53	53
CantCursos	Correlación de Pearson		,172	-,033	,317*
	Sig. (bilateral)		,217	,814	,021
	N		53	53	53

Correlaciones

		CantEscuelas	CantHoras	Antigüedad
TotalBienestarPsicologico	Correlación de Pearson	,065	,293*	-,143
	Sig. (bilateral)	,642	,033	,307
	N	53	53	53

TotalSatisfLaboral	Correlación de Pearson	-,077	,004	-,044
	Sig. (bilateral)	,582	,977	,754
	N	53	53	53
Edad	Correlación de Pearson	-,154	,317*	,067
	Sig. (bilateral)	,271	,021	,632
	N	53	53	53
CantEscuelas	Correlación de Pearson	1	,015	-,051
	Sig. (bilateral)		,916	,717
	N	53	53	53
CantHoras	Correlación de Pearson	,015	1	,005
	Sig. (bilateral)	,916		,973
	N	53	53	53
Antigüedad	Correlación de Pearson	-,051	,005	1
	Sig. (bilateral)	,717	,973	
	N	53	53	53
CantMaterias	Correlación de Pearson	,096	,250	,161
	Sig. (bilateral)	,495	,071	,251
	N	53	53	53
CantCursos	Correlación de Pearson	,205	,610**	-,209
	Sig. (bilateral)	,142	,000	,133
	N	53	53	53

Correlaciones

		CantMaterias	CantCursos
TotalBienestarPsicologico	Correlación de Pearson	,013	,172
	Sig. (bilateral)	,925	,217
	N	53	53
TotalSatisfLaboral	Correlación de Pearson	-,078	-,033
	Sig. (bilateral)	,580	,814
	N	53	53
Edad	Correlación de Pearson	,256	,317*
	Sig. (bilateral)	,064	,021
	N	53	53

CantEscuelas	Correlación de Pearson	,096	,205
	Sig. (bilateral)	,495	,142
	N	53	53
CantHoras	Correlación de Pearson	,250	,610**
	Sig. (bilateral)	,071	,000
	N	53	53
Antigüedad	Correlación de Pearson	,161	-,209
	Sig. (bilateral)	,251	,133
	N	53	53
CantMaterias	Correlación de Pearson	1	,046
	Sig. (bilateral)		,743
	N	53	53
CantCursos	Correlación de Pearson	,046	1
	Sig. (bilateral)	,743	
	N	53	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

## G. Paros y asambleas Docentes



### ASAMBLEAS ESCOLARES

21 Y 22 DE NOVIEMBRE . 2 HORAS POR TURNO



**NOCTURNAS:**  
Martes 21/11

**DIURNAS:**  
Miérc. 22/11

Miércoles 22 a las 18 en Seccional:  
Asamblea de delegados/as (resolutiva)

Jueves 23: Congreso de AGMER en Nogoyá

Material disponible para su descarga en nuestra página  
el miércoles 22/11 a partir de las 17.

AGMER Seccional Paraná "Susana Peta Acevedo"

**ATENCIÓN!**

### ASAMBLEAS ESCOLARES

Viernes 21 de octubre  
2 HORAS POR TURNO

Se trata de las asambleas  
que se habían suspendido el  
13/10 por el paro de  
transporte

**Temario:**  
Condiciones laborales y pedagógicas  
Vínculos socio-comunitarios



AGMER SECCIONAL PARANÁ  
"Susana Peta Acevedo"

