

**Bienestar psicológico y laboral en los docentes:  
un estudio empírico correlacional**

Mbo'eharakuéra angapyhy ha ñeñanduporã tembiapohápe:  
moõ pevépa oho ojopóre

The Psychological Well-being of Teachers at Work:  
A Correlational Empirical Study

**Sandra Romeiro Martínez**

*Universidad Tecnológica Intercontinental*

*Facultad de Ciencias de la Salud*

*romeirosandra.17@gmail.com*

**Resumen**

El problema planteado en este trabajo fue la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral, con el objetivo de constatar el grado de la correlación existente entre ambas variables. La investigación es pues, de carácter correlacional; se apoyó en una amplia revisión bibliográfica, orientada a descubrir si la teoría se puede constatar en lo cotidiano. Se ha trabajado con una población de 32 docentes del colegio Intercoll llegando a comprobar la hipótesis sobre la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral y cómo éste influye en la calidad de vida de las personas. Se observa también que deben darse las condiciones mínimas para conseguir un nivel óptimo en el bienestar laboral.

**Palabras clave:** Bienestar psicológico, Bienestar laboral, Calidad de vida.

## Mombypykyre

Ko tembiapópe oñemboguepy apañuãiramo mba'éichapa angapyhy opoko mba'apoharakuéra ñeñanduporã rehe, ojehecha haña mba'éichapa ha moõ mevépa oho ojopóre mokõive. Ko tembiapo jeporekarã hína correlacional; hetaiterei aranduka ojeporu, ikatu hañuáicha ojehecha he'íva umi tapicha arandúpa ojokupy ojehasavahína rehe. Oñemba'apo 32 mbo'ehára mbo'ehao Intercoll pegua ndive. Ojehechauka añeteha angapyhy opoko tembiapohápe ñeñanduporã rehe, ha'e mba'éichapa kóva opoko tapichakuéra jeikoporãve rehe. Ojehechakuaa avei ojeikoporã añete haña oíha mba'e tekotevêreíva ojehupyty.

***Mba'e mba'e rehepa oñe'ẽ:*** Angapyhy, Ñeñanduporã mba'apohápe, Jeikoporã.

## Abstract

The problem posed in this study was the incidence of psychological well-being in the workplace, in order to ascertain the degree of correlation between the two variables. Research is therefore of a correlational nature; supported by an extensive literature review, aimed at discovering whether the theory can be seen in everyday life. This has been undertaken with a population of 32 teachers of Intercoll School arriving to test the hypothesis on the incidence of psychological well-being in the workplace and how this affects people's quality of life. One sees also that the minimum level of conditions required to get optimum conditions in the workplace must be given.

***Keywords:*** Psychological well-being, Workplace, Quality of life

## **Bienestar psicológico y laboral en los docentes: Un estudio empírico correlacional**

Según Diener y Diener (1995) las definiciones sobre bienestar, se pueden agrupar en tres categorías. La primera corresponde a las descripciones sobre el bienestar referidas a la valoración que realiza el propio sujeto de su vida en términos favorables; estas se relacionan con la satisfacción vital. Una segunda agrupación posible, corresponde a la preponderancia de afectos positivos más que negativos. Y la última categoría hace referencia a aquella desarrollada por filósofos griegos, que concebían al bienestar como una virtud y como único valor final y suficiente de sí mismo.

Carol Ryff (1989, 1998) desarrolló el modelo de Bienestar Psicológico que puede considerarse precursor de los principales modelos de Psicología Positiva, y que aún hoy continúa siendo una de las más brillantes aportaciones en las teorías y aplicaciones relacionadas con el bienestar humano. Esta autora define el bienestar psicológico a partir de elementos no hedónicos: el funcionamiento óptimo es el que produce una mayor cantidad de emociones positivas o de placer, y no al revés. Así mismo propone un modelo multidimensional.

En cuanto a la satisfacción laboral, Loitegui (1990) afirma que es un constructor pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características específicas del trabajo que realiza.

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett, 2007, p. 143)

Bracho (1989, en Morillo, 2006, p. 47) indica 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”.

Considerando el bienestar psicológico como una satisfacción vital, es lógico que influya en todos los quehaceres de la persona. De esta manera, parecería innegable su influencia en el ámbito laboral.

El ambiente escolar es uno de los ambientes, hoy día, más estresantes para los docentes que tienen que enfrentar la difícil tarea de conducir el aprendizaje de sus educandos. Los tiempos actuales han cambiado las formas de relacionamiento entre los miembros de la comunidad educativa.

Tanto en las instituciones de gestión oficial como en las de gestión privada los educadores están sometidos a fuertes cargas o presión psicológica que inciden en su bienestar y tiene consecuencias en su bienestar laboral. El Colegio Intercoll no escapa a esta situación. Es en esta Institución donde se lleva a cabo este estudio con la finalidad de verificar la posible relación entre los dos tipos de bienestar mencionados más arriba.

Sobre la base de estas consideraciones, la preocupación del presente trabajo es la de constatar las siguientes preguntas de investigación: ¿Qué relación existe entre el bienestar psicológico y el bienestar laboral de los docentes que trabajan en el Colegio Intercoll? Para ello se plantean las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico de los docentes?, ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral? Y ¿qué incidencia tiene el sexo en la posible relación de las dos variables estudiadas?

En teoría sabemos que el bienestar psicológico influye en todo comportamiento humano. El equilibrio emocional de la persona permite un comportamiento adaptado y satisfactorio. Esta satisfacción se manifiesta en todos los ámbitos del quehacer humano, su vida personal, laboral, familiar, etc. Así es importante un estudio que permita comprobar en la realidad estas afirmaciones teóricas.

### **Algunos antecedentes**

En el artículo de Félix Requena Santos “Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo” de la Universidad de Santiago de Compostela, se analiza empíricamente un modelo de relación entre los valores culturales, trata de explicar y cuantificar hasta qué punto la

percepción de la estructura ocupacional, medida de forma de satisfacción, está relacionado con el bienestar y con la calidad de vida en el trabajo. Los resultados han manifestado que los modelos realizados son significativos, lo que confirma que a mayores niveles de satisfacción con la estructura ocupacional implican mejores calidad de vida.

Por otro lado, Esteban Córdoba en “Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral” se adentra en la concepción del bienestar laboral, tomando como punto de partida el modelo general de salud mental de Peter Warr (1987, 1996, 1998), que es un modelo teórico y comprensivo que recoge aportaciones de la psicología y las aplica en el estudio del bienestar psicológico en el trabajo. Esta investigación se encuentra en etapa de levantamiento de datos.

También Eva Cifre Gallego en su trabajo “Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: Validación – Ampliación del modelo Vitaminico de Warr” señala que se trata de un modelo teórico y comprensivo que recoge datos de las aportaciones de la Psicología al estudio del bienestar psicológico en el trabajo. En el mismo se pone a prueba, a partir de una muestra de 297 trabajadores del sector cerámico de Castellón, el modelo de salud Mental postulado por Warr. Los resultados validan gran parte el modelo de Warr destacando este modo de implantación de nuevas tecnologías entre variables relacionadas con ampliación del modelo.

### **Bienestar psicológico**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1992) define a la calidad de vida como la “percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas e inquietudes”

Inicialmente, se asociaba el sentirse bien con la apariencia física, la inteligencia o el dinero, pero actualmente, como resultado de diversas investigaciones en el tema, se sabe que el bienestar psicológico no sólo se relaciona con éstas variables sino también con la subjetividad personal (Diener, Suh y Oishi, 1997). Sin embargo

carecemos de una comprensión adecuada de lo que significa bienestar psicológico o no le damos la debida importancia o desconocemos lo relevante que es su interferencia en distintos ámbitos de un desarrollo pleno.

Por otra parte, no existe dentro de la comunidad científica un consenso sobre su definición. Las definiciones de bienestar, en la literatura sobre el tema, no resultan del todo explícitas y en general están ligadas a los instrumentos utilizados para su medición. Se las podría caracterizar a partir de tres elementos: 1) su carácter subjetivo, que descansa sobre la propia experiencia de la persona; 2) su dimensión global, porque incluye la valoración del sujeto en todas las áreas de su vida; y 3) la apreciación positiva, ya que su naturaleza va más allá de la mera ausencia de factores negativos (Diener, 1994). Podemos expresar que el bienestar psicológico se presenta como un concepto multidimensional (Ryff y Keyes, 1995)

**Dimensión subjetiva de la calidad de vida.** Se deben cumplir mínimamente algunos factores para que ésta logre una calidad de vida ajustable o una óptima calidad de vida. Esos factores se enumeran a continuación.

- Condiciones de vida

La calidad de vida es claramente un atributo de la persona, que algunos autores identifican como una actitud, un rasgo de personalidad, una respuesta situacional o un estado sentimental o un juicio racional, pero que, de cualquier manera, es un asunto personal” (Joyce, 1999).

Otros autores, como Allardt (1973, 1975), consideran que el enfoque de los recursos es demasiado restrictivo, ya que deja de lado necesidades sociales importantes. Allardt, basándose en el trabajo de Galtung y Wirak, propone una aproximación a las necesidades básicas. Esta aproximación distingue entre tres necesidades diferentes:

1. “Tener “, necesidades que se satisfacen con recursos materiales.
2. “Amar” necesidades de amor, amistad y solidaridad.
3. “Ser” que incluye necesidades de autorrealización.

Según Diener (1994), las características más relevantes del bienestar son, en primer lugar, que constituye un juicio personal; en segundo lugar, que incluye medidas positivas; y en tercer lugar, que las medidas de BS abarcan una evaluación global de la vida de la persona.

Para Diener, el BS implica la satisfacción con la vida en general y con diversos dominios, así como también la preponderancia de un estado de ánimo positivo. En este último aspecto coincide con varios autores (Cuadra & Florenzano, 2003; Díaz, 2001; Easterlin, 2006, entre otros).

Neve y Cooper (1998) se mueven en esta misma dirección cuando señalan que tanto la felicidad como la satisfacción forman parte de las conceptualizaciones acerca del BS, de tal manera que: (a) Felicidad es la preponderancia del afecto positivo sobre el negativo, con un énfasis en la evaluación afectiva de la situación de vida. (b) Afecto positivo y negativo que hacen referencia a la ocurrencia reciente de emociones positivas o negativas y se diferencian de la felicidad en que ésta última incluye una evaluación global. (c) Satisfacción con la Vida es primordialmente una evaluación cognoscitiva de la calidad de la propia vida, la cual abarca la vida entera. Por su parte Argyle (1990, 1992a y 1993) al definir la felicidad, parece referirse en términos generales a lo mismo que los anteriores autores han denominado BS, pues el juicio de felicidad resulta, según él, de la acción conjunta de tres componentes: (1) la satisfacción, es decir, un estado cognoscitivo vinculado con la consecución de logros; (2) la frecuencia e intensidad en la vivencia de estados emocionales positivos; y (3) la frecuencia e intensidad de las emociones negativas.

Finalmente, según Michalos (1995b), la satisfacción o la felicidad es el resultado de conseguir lo que uno necesita o se propone, o de eliminar algún déficit.

#### - Satisfacción

Endicott, (1993) define calidad de vida y satisfacción como: El grado de placer y satisfacción con respecto a "la salud física, los sentimientos subjetivos de bienestar, el trabajo, las tareas del hogar,

la escuela, actividades de ocio, relaciones sociales y actividades en general., así como satisfacción con la medicación y la vida global".

Shin y Johnson (1978) proponen una definición que puede ser operativizada: "La posesión de los recursos necesarios para la satisfacción de las necesidades y deseos individuales, la participación en las actividades que permitan el desarrollo personal y la comparación satisfactoria con los demás",

Desde la teoría de las necesidades humanas, del desarrollo a escala humana, se han realizado importantes aportes para una mirada más amplia del concepto -y práctica- de la calidad de vida. Según Max-Neef (1986), las necesidades humanas son "identificables, dependientes unas de otras, limitadas y universales". La condición subjetiva viene marcada por la satisfacción de las mismas. Lo que varía, en términos perceptivos, diacrónicamente y sincrónicamente, son los medios por los cuales se satisfacen esas necesidades, sus satisfactores. La siguiente matriz nos ilustra estas dimensiones de las necesidades humanas y de los satisfactores (Max-Neef y otros, 1986, p. 42).

Estos caracteres múltiples, interdependientes y pluridisciplinarios de las variables que permiten el acceso a la calidad de vida, se sugieren nuevas vías de incisión en el desarrollo social que introducen nuevas formas y contenidos. A través del concepto de calidad de vida se incorpora la sostenibilidad ambiental y se puede recuperar el sentido de las necesidades culturales de identidad (apropiación, participación, sociabilidad, cooperación, gobernabilidad). Hay un rescate del análisis con estrategias multidisciplinares, ya que muchas veces se aborda en una sola dimensión (con predominio de lo económico). Comparto con los autores la opinión de que tenemos que insistir en que la calidad de vida no puede ser considerada, de manera alguna, como de una naturaleza estática, lo que hace de la calidad de vida "un proceso de desarrollo continuo, que en un mundo de frenéticos cambios de valores y transformaciones sociales supone una recomposición permanente de los sujetos en la apreciación de lo que es calidad de vida" (Alguacil, 2000).

En una línea similar se encuentra el trabajo de Andrews y Withey (1976) ya citado, cuya estructura se basa en dominios y criterios. En concreto, definen dominios y dentro de los dominios criterios, que son los valores que el individuo tiene en cuenta para llevar a cabo sus juicios de valor. En palabras de estos autores los dominios de la calidad de vida son lugares, objetos, actividades, personas y roles, y unas personas los tienen y otras no. Mientras que los criterios, en sus propias palabras, son valores, estándares, aspiraciones, objetivos y, en general, modos de juzgar los dominios.

Esta forma de estructurar el concepto de calidad de vida permite un mejor estudio de la naturaleza y de los determinantes de las estructuras que analizando únicamente las condiciones de vida objetivas. Tal y como dice Sen (1985, p. 200) “el rasgo central del bienestar es la habilidad para lograr un funcionamiento valioso”.

- Bienestar subjetivo

Como afirma Argyle (1993, p.5), el bienestar subjetivo representa la principal aportación de la psicología al estudio de la calidad de vida. Según él: “Son varios los movimientos que han estado relacionados con la calidad de vida. Por ejemplo, los economistas del desarrollo miden la calidad de vida de los países en vías de desarrollo por su renta per cápita, porcentaje de empleados, longevidad y educación. La psicología puede añadir otra medida, el bienestar subjetivo. No es bueno hacer a las personas más ricas si no se las hace también más felices”. Esta concepción justifica la introducción del bienestar subjetivo o personal como uno de los elementos relevantes en el estudio de la calidad de vida.

Veenhoven (1984) define el bienestar subjetivo como el grado en que una persona juzga de un modo general o global su vida en términos positivos o, en otras palabras, en qué medida la persona está a gusto con la vida que lleva. Según Veenhoven, el individuo utiliza dos componentes en esta evaluación, sus pensamientos y sus afectos. Según Veenhoven (2001) durante siglos, el término "felicidad" se ha utilizado como muletilla para todos los significados de "calidad de vida". En filosofía, prevalecieron los dos primeros significados: en la filosofía social el significado de "buenas condiciones de vida" (felicidad

como buena sociedad) y en la filosofía moral, el significado de buena acción (felicidad como virtud). En la ciencia social corriente prevalece el tercer sentido; la palabra "felicidad" se usa frecuentemente para indicar el disfrute subjetivo de la vida.

**La calidad de vida.** Para comprender mejor los significados específicos de calidad deben analizarse las características implicadas en el concepto de calidad.

De acuerdo a Veenhoven (2000), hay una distinción clásica que se hace entre calidad de vida "objetiva" y "subjetiva". La primera se refiere a un grado de vida que alcanza estándares explícitos de la buena vida, evaluados por una persona externa imparcial. Por ejemplo, el resultado de un examen médico. La segunda variante se refiere a auto-apreciaciones basadas en criterios implícitos, por ejemplo, el sentimiento subjetivo de la salud de alguien. Estas calidades no se corresponden necesariamente; alguien puede estar en buena salud según el criterio de su médico, y a pesar de ello sentirse mal. Sobre la base de esta distinción, Zapf (1984, p. 25) ha propuesto una clasificación cuádruple de conceptos de prosperidad. Cuando las condiciones de vida puntúan bien con medidas objetivas y la apreciación subjetiva de vida es positiva él habla de "bienestar", mientras que cuando ambas son negativas habla de "privación". Cuando la calidad objetiva es buena, pero la apreciación subjetiva es negativa, se aplica el término "disonancia", y la combinación de malas condiciones y buena apreciación se etiqueta como "adaptación". Veenhoven agrega que aunque sean elegantes, no se ha probado que estas distinciones sean particularmente útiles. La taxonomía no explica mucho y la razón principal es que la diferencia se halla más bien en la observación, en lugar de hallarse en la esencia. La evaluación objetiva de la salud atiende a las mismas características que las evaluaciones subjetivas, aunque por medios diferentes. Además el etiquetado da lugar al mal entendimiento. La palabra "objetivo" sugiere la verdad indiscutible, mientras que el término "subjetivo" se interpreta fácilmente como una cuestión de gusto arbitrario. Esta insinuación es falsa, el hecho de que los ingresos se puedan medir objetivamente no significa que su valor esté fuera de cuestión.

En éste sentido, Veenhoven (2001) identifica tres connotaciones en el concepto de calidad de vida:

- Calidad del entorno

El término "calidad de vida" se refiere frecuentemente a la calidad del entorno en el cual uno vive. Los ecologistas emplean estas palabras en su lucha contra la degradación del medio ambiente. Por ejemplo: la construcción de carreteras nuevas y aeropuertos se considera una agresión contra la calidad de vida. En un sentido parecido, los sociólogos hablan de "calidad de vida" cuando reivindican mejoras sociales; los índices sociológicos de la calidad de vida incluyen puntos relacionados con la riqueza e igualdad social. En este sentido, las condiciones externas para una buena vida se equiparan realmente con la buena vida. Un término más apropiado sería "vida llevadera".

- Calidad de acción

El término "calidad de vida" se emplea también para señalar la capacidad que tiene la gente para enfrentarse a la vida. Esta palabra se emplea con más frecuencia en las profesiones terapéuticas. Los médicos se refieren a la "calidad de vida" como la capacidad (recuperada) para el trabajo y para el amor. En sus análisis suelen medirla según la capacidad física, llamada a veces "estado de acción". En el discurso psicológico, el término alude generalmente a distintas inclinaciones mentales, como el realismo y la vitalidad. Ahora bien, aunque en términos médicos tiende a centrarse en la ausencia de defectos limitativos (una mala salud), los psicólogos también consideran una "actualización" progresiva de las facultades latentes (una buena salud). En este sentido, la capacidad interna para tratar los problemas de la vida se equipara con la buena vida. Otro término más apropiado podría ser la "capacidad para vivir" o el "arte de vivir".

- Calidad del resultado

Las dos acepciones anteriores describen las condiciones previas para lograr una buena vida, más que la buena vida en sí. Por lo tanto, el tercer término se centra en la última connotación y diferencia la "calidad de vida" según sus resultados, que se describen como

"productos" de la vida y como "disfrute" de esta última. Cuando concebimos la "calidad de vida" según los "productos", nos referimos a lo que la vida va dejando detrás. Desde una perspectiva biológica cuyo fin es la procreación, la vida que no continúa ha fracasado en su misión evolutiva. Desde una perspectiva socio-cultural la calidad de una vida es su contribución a la herencia humana. En este contexto, de hecho resulta más apropiado hablar de la "utilidad" de la vida en lugar la "calidad de vida". Cuando concebimos la "calidad de vida" en cuanto al "disfrute", el punto culminante se encuentra en la experiencia personal. Por lo tanto, la buena vida es la vida que a uno le gusta. Aunque los significados anteriores del término "calidad de vida" señalan aspectos que cualquier observador imparcial podría confirmar, este último significado se refiere a una calidad que sólo puede apreciar uno mismo; por ello, se le suele llamar "calidad de vida subjetiva".

### **Bienestar laboral**

Para Loitegui (1990, p. 83) la satisfacción laboral es un constructor pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto en cuanto a las características específicas del trabajo que realiza.

Dentro de las ciencias de la organización, "la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo" (Wright y Bonett, 2007, p. 143).

Bracho (1989, en Morillo, 2006, p. 47) indica 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".

Se puede observar que distintos autores tienen las mismas apreciaciones en cuanto al concepto que define la satisfacción laboral y que para ello están involucradas diversas dimensiones para lograrla.

Desde este enfoque Andrés Rodríguez (1998, p. 268) define la Calidad de Vida Laboral como: (...) un conjunto de estrategias de

cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.

La satisfacción laboral es un componente importante de la satisfacción general y está lo es de la salud, en su sentido global y completo. El estrés laboral parece ser el producto de las características del ambiente laboral que se convierte en una amenaza para el individuo. Es amenaza y puede deberse bien a las exigencias excesivas del trabajo o a las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades

Del trabajador, con salario inadecuado, la satisfacción y la falta de oportunidades de promoción (Rice, 1987). Sin duda todos los autores están de acuerdo a afirmar que para lograr el bienestar laboral la persona necesita que todos los aspectos estén en sintonía en un funcionamiento pleno y un ejemplo claro de esto es el modelo propuesto por este autor modelo Multivitamínico de Warr (1987) es un modelo holístico aplicado a la organización. Define que la salud mental es un constructo multidimensional y subjetivo, y las variables socio-ambientales tienen un papel fundamental en el individuo. Identifica cinco componentes básicos en la salud mental de la persona; tres de ellos son conductuales como: la interdependencia con el grupo de trabajo, las competencias y las aspiraciones del individuo; y una emocional que es el bienestar psicológico de la persona dentro de la organización.

Este Modelo Multivitamínico de Warr (1987) se basa en tres ejes principales, compuestos de variables polares, lo cual demuestra el bienestar psicológico de la persona dentro de la organización. El primer eje se mide a través de cuestionarios de satisfacción laboral, el cual va desde la satisfacción a la insatisfacción. El segundo eje está compuesto por la variable polar de ansiedad confort, la cual se mide a través de medidas generales y específicas del trabajo con relación a la ansiedad. El tercer eje está cubierto por el espectro de ausencia o no de estados depresivos, que igualmente es medida.

## **Factores que están relacionadas con la satisfacción laboral**

Una política de bienestar social laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. (Vigoya. V, 2002).

**Factores económicos, necesidades y satisfactores.** Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra; y que son diferentes en cada período histórico. Pero es importante anotar que: primero, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo, las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades”.

**Factores relacionados con la salud.** Rodríguez-Marín (1995) ha llevado a postular un acercamiento más comprehensivo, alternativo al biomédico: el modelo bio-psico-social de Engel (1977).

El postulado básico de este modelo es que salud y enfermedad son el resultado de la interacción de factores biológicos, psicológicos y sociales. De este modo, como observa Mira Engo (1990, p. 9):

Hoy en día se reconoce generalmente que los factores psicológicos y conductas que comportan una carga emocional (amar, tocar, cuidar, compartir, etc.) tienen una gran importancia e influencia sobre la salud. Más aún, la salud no es un problema individual, sino de toda una sociedad. Incluso los mismos genes reducto de nuestra individualidad biológica se renuevan constantemente (el ADN de que están constituidos se encuentra en un proceso continuo de cambio de componentes).

Siguiendo a Contrada (1995), existen una serie de temas teóricos que merece la pena resaltar como comentario final en la evolución de los temas de estudio de la Psicología de la Salud: (1) La persona es vista como un ser activo, solucionador de problemas, quien consigue su salud formulando y evaluando estrategias de afrontamiento a las amenazas de la salud y otros estresores; (2) Se otorga gran importancia al contexto socio-cultural, cuyas demandas, constricciones y fuentes forman las amenazas a la salud a las que la persona debe enfrentarse, así como el punto de vista de esta persona sobre estas amenazas y los diferentes cursos de acción disponibles; y (3) El sobresaliente potencial de interacciones a través de los tres niveles de análisis (individual, social y biológico), interacciones que confirman el modelo bio-psico-social subyacente en la psicología de la salud.

Según este autor, salud quedaría definida como "el logro del más alto nivel de bienestar físico, mental, social y de capacidad de funcionamiento que permitan los factores sociales en los que vive inmerso el individuo y la colectividad" (en León Rubio y Jarana, 1992, p. 18-19).

Desde la perspectiva occidental, la profesión médica ha desarrollado y utiliza rutinariamente una serie de criterios para distinguir a los individuos mentalmente "enfermos" de los "no enfermos" (Warr, 1987). Estos tres criterios convencionales son: (1) una persona está enferma cuando se siente mal; (2) una persona está enferma cuando tiene un mal funcionamiento integrado en alguna de las esferas psicológica, social o física; (3) una persona está enferma cuando presenta un patrón o síndrome identificable de síntomas, sean estos conocidos o no por la persona.

El bienestar social laboral apoyado en tres grandes conceptos tomados de la teoría del desarrollo a escala humana, donde Manfred Max-Neef ilustra de modo amplio el tema de las necesidades y los satisfactores; tales conceptos son: Necesidades (cualidades esenciales relacionadas con la evolución), Satisfactores (formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras) y Bienes Económicos (objetos que se relacionan con coyunturas) (Valencia. V, 2002).

**Factores relacionados con el puesto de trabajo.** Es esencial lograr un balance en el bienestar laboral a través de los satisfactores según Vigoya Valencia (2002), aquí se mencionan algunos de ellos.

- Sistemas de recompensas justas
- Satisfacción con el salario
- Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo – satisfacción con la supervisión
- Rendimiento de los trabajadores

### **Correlación entre bienestar psicológico y bienestar laboral**

Los estudios correlacionales han mostrado que existe menos estrés entre la gente feliz: hay menos informes de sucesos no placenteros, menos preocupaciones y menos quejas psicósomáticas, tales como el insomnio y los dolores de cabeza (Veenhoven, 1984). Anteriormente, los estudios de Lewinsohn (1975) y Heady (1984) sobre seguimiento, que suponían la evaluación de estados de humor demostraron que los evaluados más alegres tendrían en un futuro menos momentos desagradables y más momentos positivos; sin embargo, Clarck (1977) no encontró diferencias. En gran parte esto es una cuestión de percepción: sucesos similares son descritos por los felices como agradables, pero desagradables por los infelices. Las estimaciones sobre la frecuencia también están distorsionadas por el humor (demostrado experimentalmente por Bchwald, 1977). Aún así, cabe la posibilidad de que los felices también tengan realmente más suerte, posiblemente porque son gente más agradable (Heady, 1984). Un estudio longitudinal muestra cómo el mismo suceso desagradable hiera menos a los felices que a los infelices. Estudios correlacionales sobre la satisfacción de vida muestran una mejor salud entre los felices, ellos creen tener una salud muchísimo mejor y los doctores dicen que tienen una salud considerablemente mejor.

El bienestar o satisfacción laboral guarda estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y de la familia (Argyle, 1992) la insatisfacción laboral era la mayor causa de infelicidad. Teniendo en cuenta estos datos, Argyle, (1992) concluye la

satisfacción laboral es una de las fuentes más importantes de insatisfacción y preocupación que de satisfacción.

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

Finalmente, sobre la base de esta revisión de antecedentes y bases teóricas, se plantea la siguiente hipótesis correlacional de investigación: A mayor bienestar psicológico, mayor bienestar laboral en los docentes estudiados.

### **Método**

En el presente trabajo se utiliza el enfoque cuantitativo. El nivel de conocimiento al que se pretende llegar es el correlacional, el cual parcialmente tiene un valor explicativo, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa.

La muestra de este estudio fue conformada por los docentes del Nivel Inicial, Escolar Básico y Nivel Medio del Colegio Intercoll con un total de 32 docentes con las edades comprendidas entre 30 a 42 años, de los cuales 27 eran mujeres y 5 hombres. La mayoría de los encuestados cuenta con formación docente como preparación académica, habiendo una minoría con el título universitario de grado. La mayoría de la muestra reside en la ciudad de Fernando de la Mora, Zona Norte.

Para la medición de datos se utilizó la “Escala de Bienestar Psicológico (E.B.P)”, de José Sánchez Cánovas, cuyas características generales son las siguientes:

- La escala de Bienestar Psicológico (E.B.P) consta de 65 ítems, con valoraciones que van desde 1 a 5. Algunos

autores distinguen entre dos medidas del bienestar psicológico: una propiamente psicológica y otra referida al bienestar material.

- Con el objeto de lograr una mayor especificación se añadieron también 10 ítems referidos al bienestar laboral y 15 a las relaciones de pareja como integrantes de la escala total. De este modo, se han diferenciado sub escalas: Bienestar psicológico subjetivo. Bienestar laboral y Relaciones de pareja.
- Aun cuando los primeros cuestionarios deben ser siempre aplicados conjuntamente (e incluso aparecen editados con numeración consecutiva), cabe hacer una estimación independiente de cada una de las sub escalas y, por ello se ofrecen baremos por separado.
- La mayor parte de los autores distinguen entre la satisfacción con la vida, por un lado y el afecto positivo y negativo, por otro, como componentes del bienestar psicológico.
- Los cuestionarios de bienestar material se basan, generalmente, en los ingresos económicos, las posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes. En la que aquí se presenta se han incluido 10 ítems relativos al bienestar material, pero según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos. Al hacerlo así, hay una congruencia total con los ítems referidos al bienestar psicológico como tal.
- El baremo utilizado es el original. Es permitida esta utilización considerando que los procesos de percepción y el idioma son iguales o muy similares entre las poblaciones objeto del presente trabajo y la de obtención del baremo. No obstante se reconoce y asume las posibles diferencias y sesgos en los resultados.

## Resultados

**Tabla 1.** Nivel de Percepción Psicológica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	2	6,3	6,3	6,3
Válidos Nivel Medio	8	25,0	25,0	31,3
Nivel Alto	22	68,8	68,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

En la tabla de los Niveles de Percepción Psicológico se puede observar un Alto Nivel con 68,8 %, en el Nivel Medio un 25 % y 6,3 % en el Nivel bajo. Esto implica que entre la población estudiada existe un buen nivel de satisfacción psicológica. Desde este punto de vista podemos afirmar que gozan de bienestar psicológico.

**Tabla 2.** Nivel de Percepción Laboral

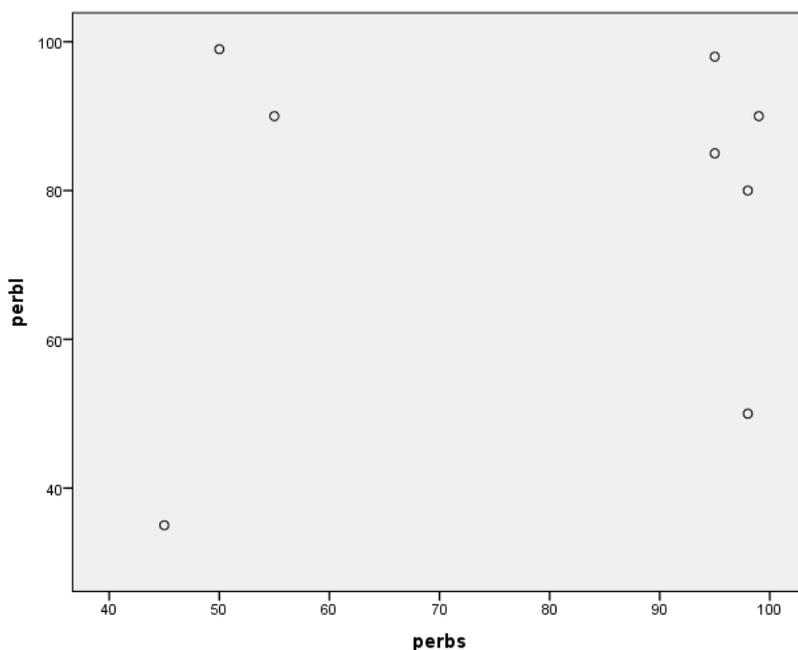
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	3	9,4	9,4	9,4
Válidos Nivel Medio	7	21,9	21,9	31,3
Nivel Alto	22	68,8	68,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

En la tabla de Percepción del Nivel Laboral se observa un 68,8 % en el Nivel alto, 21,9 % en el nivel medio quedando un porcentaje de 9,4 % en el Nivel Bajo. La misma tendencia se observa en esta variable: demuestran una satisfacción laboral interesante, lo que implica un bienestar importante en este ámbito.

**Tabla 3.** *Relación del Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral en Varones.*

		perbl	perbs
Correlación de Pearson	perbl	1,000	0,185
	perbs	0,185	1,000
Sig. (unilateral)	perbl	.	0,330
	perbs	0,330	.
N	perbl	8	8
	perbs	8	8

En la tabla se puede observar que en los varones de la población tomada el grado de correlación de las variables es de solamente 0.18, lo que indica una correlación baja, y un grado de significancia también bajo. Esto lo podemos constatar en el siguiente gráfico donde notamos el grado de dispersión de los datos.

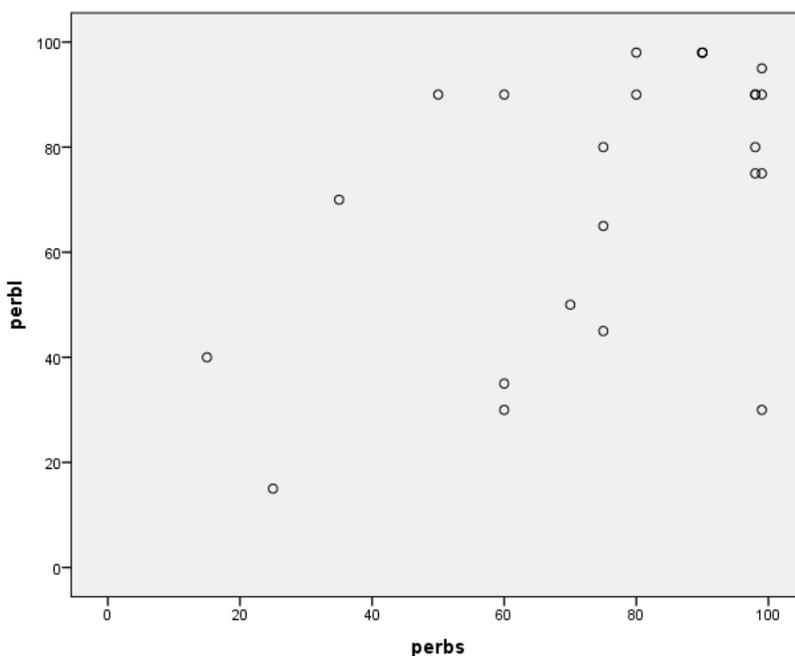
**Figura 1.** *Relación del bienestar psicológico y bienestar laboral en varones*

**Tabla 4.** *Relación del Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral en Mujeres*

		perbl	perbs
Correlación de Pearson	perbl	1,000	0,532
	perbs	0,532	1,000
Sig. (unilateral)	perbl	.	0,004
	perbs	0,004	.
N	perbl	24	24
	perbs	24	24

En la tabla se puede observar que el grado de correlación es de 0.53, lo cual ya es un nivel interesante y significativo, más considerando que su significancia es de 0.04. En la gráfica que sigue se puede constatar la dispersión de los datos es menor; ya presenta una tendencia positiva.

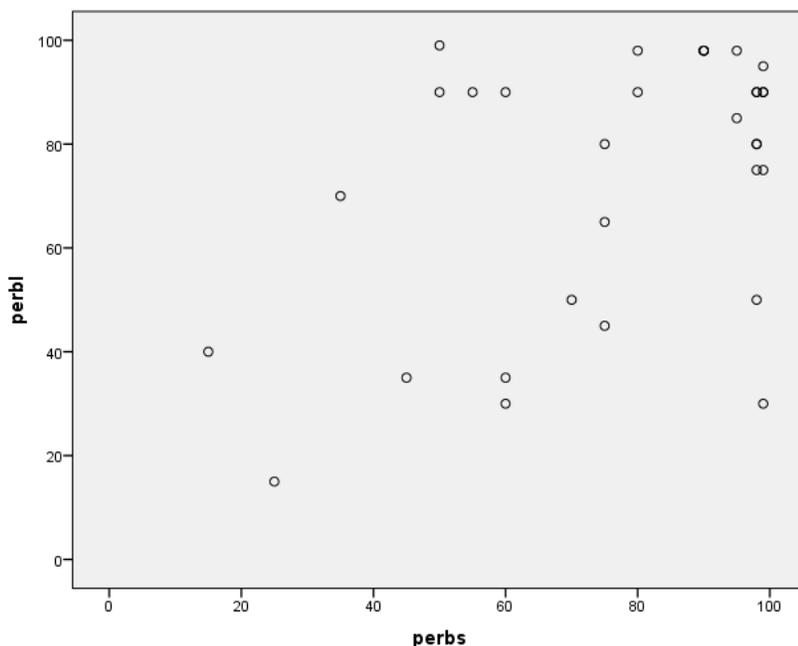
**Figura 2.** *Relación del bienestar psicológico y bienestar laboral en mujeres*



**Tabla 5.** *Correlación entre el Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral*

		perbs	perbl
perbs	Correlación de Pearson	1	0,462**
	Sig. (bilateral)		0,008
	N	32	32
perbl	Correlación de Pearson	0,462**	1
	Sig. (bilateral)	0,008	
	N	32	32

**Figura 3.** *Correlación entre el Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral*



En la figura de correlaciones de las variables nos indica el Bienestar Psicológico en relación al Bienestar Laboral, nos demuestra que existe una relación directa (+) con un coeficiente de correlación  $r = 0,462$ ; lo cuál nos indica 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 acepta la

hipótesis de la investigación que “Existe relación entre el Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral”.

### **Comentarios**

Al término del trabajo se pudo comprobar lo que en teoría se afirmaba sobre cómo el bienestar psicológico puede influenciar de manera positiva y negativa en el bienestar laboral y lo importante que es para una satisfacción plena en todos los ámbitos del quehacer humano, debido a que no estamos constituidos de forma fragmentada sino como un todo. El bienestar psicológico está ligado de forma directa con el bienestar laboral, cumpliéndose así la hipótesis de la investigación donde se afirma que cuanto mayor el bienestar psicológico, mayor es el bienestar laboral.

En cuanto al primer objetivo se constata que el nivel de satisfacción psicológica de la población es alto, implicando esto de que gozan de bienestar psicológico.

En cuanto al segundo objetivo de la investigación se observa la misma tendencia demostrando una satisfacción laboral interesante que implica un bienestar en el ámbito laboral.

En el tercer objetivo donde se busca constatar si el sexo tiene incidencia en el bienestar psicológico y bienestar laboral en la población estudiada, en los hombre no se observa que exista una relación en cuanto al bienestar psicológico y bienestar laboral, en tanto que en las mujeres existe una tendencia más marcada donde se observa una relación con el bienestar entre ambas variables.

De manera global el objetivo general de la investigación que busca comprobar la correlación entre el bienestar psicológico y bienestar laboral, los resultados demuestran de forma significativa que se da la relación entre ambas variables.

De allí la importancia de mantener un óptimo nivel psicológico debido a que influye de manera directa sobre la satisfacción laboral.

### Referencias

- Argyle, M. (1992). *La Psicología de la felicidad*. Madrid, España: Alianza.
- Cánovas Sánchez, J. (2013). *EBP Escalas de Bienestar Psicológico*. Madrid, España: TEA Ediciones, S.A.
- Cuadra, H. y Florenzano R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. XII, Nº 1, 83-96.
- Durán, M.M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1):71-84 Enero-Junio.
- Estrada Sepúlveda, M.A. (2013). Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Goleman, D. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Barcelona, España: Cairos
- Hernández, P. (2006). *Inteligencia emocional y moldes mentales en la explicación del bienestar subjetivo*. Recuperado de [http://www.moldesmentales.com/articulos/ansi\\_estres\\_bien\\_estar/01.html](http://www.moldesmentales.com/articulos/ansi_estres_bien_estar/01.html)
- Maris, S. (2009). Motivación y voluntad. *Revista de Psicología*, 27(2), 185-212.
- Martín García, A.M. (2002). Escrito de Psicología. Málaga, España: Departamento Social
- Maslow, A. (1985). El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser. Buenos Aires, Argentina: Troquel.
- Ovalle, O. y Martínez, J. (2006). *La Calidad de vida y felicidad*. Revista Contribución a la Economía. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2006/oojm.htm>
- Valencia Vigoya, A. (2002). *Bienestar Social Laboral*. Bogotá, Colombia: Dirección de Políticas Administrativas Públicas.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Revista Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.

Zacarés J. y Serra E. (1998). *La madurez personal: perspectivas desde la Psicología*. Madrid, España: Psicología Pirámide.

