



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

UNIDAD ACADÉMICA PROFESIONAL TEJUPILCO

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LA ESCUELA
PREPARATORIA OFICIAL NO.65**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

JANET SÁNCHEZ MERCADO

NO. DE CUENTA: 1428087

DIRECTOR DE TESIS:

DR. EN ED. SALVADOR BOBADILLA BELTRÁN

TEJUPILCO, MEXICO MARZO DE 2019.



Universidad Autónoma del Estado de México
Unidad Académica Profesional Tejupilco

FT-9

Tejupilco, México a 04 de diciembre del 2018.

L. en A. MERCEDES ALEJANDRA MOJICA HERNÁNDEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN
EN LA UNIDAD ACADÉMICA PROFESIONAL TEJUPILCO
PRESENTE:

Por medio del presente y una vez realizadas las observaciones del Trabajo de tesis titulado:
BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LA ESCUELA PREPARATORIA OFICIAL NO.65 de la alumna **JANET SANCHEZ MERCADO** con número de cuenta **1428087**, de la Licenciatura en Psicología.

Informamos a Usted que se otorga el Voto Aprobatorio de dicho Trabajo.

ATENTAMENTE

L. EN PSIC. ADRIANA GONZALEZ LOPEZ
REVISOR

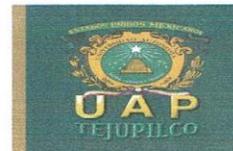
L. EN PSIC. LAURA ESTRADA MONTES DE OCA
REVISOR



UNIDAD ACADÉMICA
PROFESIONAL
TEJUPILCO
DEPARTAMENTO DE
TITULACIÓN

02/02/19

Domicilio Conocido Rincón de Aguirre
Tejupilco, México. C. P. 51412
Tel. (724) 26 75422
www.uaptejupilco.mx





Universidad Autónoma del Estado de México
Unidad Académica Profesional Tejupilco

FT-10

Tejupilco, México; a 14 de Marzo de 2019.

**L. en A. MERCEDES ALEJANDRA MOJICA HERNÁNDEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN
EN LA UNIDAD ACADÉMICA PROFESIONAL TEJUPILCO
PRESENTE:**

Por medio del presente informo a usted, que una vez que se ha trabajado con la alumna **Janet Sánchez Mercado** con número de cuenta **1428087**, de la Licenciatura en Psicología en su Trabajo de tesis titulado:

**BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LA ESCUELA
PREPARATORIA OFICIAL NO.65.**

Considero que dicho trabajo está completo y doy por concluida la labor que me fue asignada por este Departamento como Director.

Sin otro particular por el momento, quedo de Usted.

ATENTAMENTE

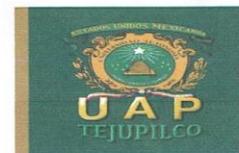


**DR. EN ED. SALVADOR BOBADILLA BELTRÁN
DIRECTOR DE TESIS**


UNIDAD ACADÉMICA
PROFESIONAL
TEJUPILCO
DEPARTAMENTO DE
TITULACION

14-03-19


Domicilio Conocido Rincón de Aguirre
Tejupilco, México, C. P. 51412
Tel. (724) 26 75422
www.uaptejupilco.mx





Universidad Autónoma del Estado de México

Unidad Académica Profesional Tejupilco

Tejupilco, México a 14 de Marzo de 2019.

**C. JANET SANCHEZ MERCADO
PASANTE DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T E.**

Con base en la información existente en el departamento de titulación y en cumplimiento a lo dispuesto en el reglamento de escuelas y facultades, este departamento a mi cargo autoriza a usted la **IMPRESIÓN** de su tesis titulada: **BIENESTAR PSICOLOGICO EN DOCENTES DE LA ESCUELA PREPARATORIA OFICIAL NO.65.**

Lo anterior con base en que se han realizado, al trabajo escrito las observaciones dictaminadas por la H. Comisión Revisora. Le recuerdo que el contenido y presentación del mismo será de su entera responsabilidad.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para desearle el mejor de los términos en su proceso de titulación.

ATENTAMENTE
“PATRIA CIENCIA Y TRABAJO”
“2019, Año del 75 Aniversario de la Autonomía ICLA-UAEM”


L. en A. MERCEDES ALEJANDRA MOJICA HERNÁNDEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN
DE LA UNIDAD ACADÉMICA PROFESIONAL TEJUPILCO



Domicilio Conocido Rincón de Aguirre
Tejupilco, México. C. P. 51412
Tel. (724) 26 75422
www.uaptejupilco.mx



DEDICADO HA:

MI COMPAÑERO DE VIDA, AMIGO, COMPLICE Y MI GRAN AMOR

DEDICATORIA

A MI PORQUE SIEMPRE HE SIDO MUY FUERTE Y SI ALGO NO ME SALE LO INTENTO 10 VECES MAS HASTA QUE LO LOGRO Y ESTE ES UN EJEMPLO DE QUE SI PUEDE HACER TODO LO QUE YO QUIERA LOGRAR, POR NUNCA DESISTIR DE MI META AUNQUE HUBO DIAS MUY MALOS.

A MIS AMIGOS QUE SIEMPRE ESTÁN EN LAS BUENAS Y EN LAS NO TAN BUENAS, GRACIAS POR SU APOYO EMOCIONAL, POR CUMPLIR EL PAPEL DE HERMANOS, MIENTRAS ESTABA FUERA DE CASA.

A MIS PADRES PORQUE SIN ELLOS NO ESTUVIERA DONDE ESTOY EL DIA DE HOY, POR SIEMPRE INCULCARMEL COMPROMISO, RESPONSABILIDAD Y AMOR A LO QUE HAGO.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

POR QUE A PESAR DE QUE ESTE HA SIDO UN LARGO CAMINO, EL SIEMPRE HA ESTADO AHÍ PARA MI, POR LA DICHA DE HOY ESTAR AQUÍ TERMIMANDO UNA META MAS EN MI VIDA, GRACIAS POR TODO.

A MI NOVIO

A TI AMOR POR TU APOYO INCONDICIONAL POR ESTAR A MI LADO SIEMPRE DESDE QUE INICIO ESTA META QUE HOY ESTA POR CULMINAR, POR SER MI COMPAÑERO DE VIDA, AMIGO Y CONFIDENTE GRACIAS, POR TANTO.

A MIS PADRES Y HERMANOS

A MIS PADRES PORQUE SOY MUY AFORTUNADA DE TENERLOS, PORQUE A PESAR DE LA DISTANCIA SIEMPRE HAN ESTADO PARA MI, POR ESE AMOR INCONDICIONAL TODA LA VIDA POR EDUCARME CON MUCHO AMOR Y HA USTEDES HERMANOS PORQUE NO PUDE SER MAS AFORTUNADA DE TERNERLOS Y MOSTRARME SU AMOR SIEMPRE.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo es producto de un proceso de investigación de tipo descriptivo acerca del bienestar psicológico en docentes de la Escuela Preparatoria Oficial No. 65 de Palmar Chico, Municipio de Amatepec; Estado de México.

El marco teórico está integrado por 2 capítulos, en el primero aborda Definición de bienestar psicológico con los siguientes temas; Bienestar Psicológico en los Docentes, Estilos de Vida, Esperanza de Vida, Optimismo y Bienestar, Teorías de la Adaptación, Factores que Determinan el Bienestar Psicológico, Calidad de Vida y Dimensiones de Calidad de Vida.

El segundo capítulo aborda satisfacción laboral con los siguientes temas Factores que están relacionadas con la Satisfacción Laboral, Bienestar Psicológico Laboral, Relaciones Interpersonales en el Trabajo, Estilos de Relaciones Interpersonales, Tipos de Relaciones Interpersonales, Confianza y Autoestima entre los Docentes, La Felicidad, Satisfacción con la Vida, Control Emocional, Conocimiento de los Demás, Valoración del Otro, Liderazgo en Docentes.

En lo que respecta a la metodología que se utilizó, se describe el objetivo general, objetivos específicos, justificación, tipo de estudio, dimensiones (definiciones), instrumento, población, muestra, diseño de investigación, proceso de la captura de información y procesamiento de la información.

Y por último se encuentra el apartado de resultados, conclusión y sugerencias.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar el grado de bienestar psicológico en docentes de la Escuela Preparatoria Oficial No.65, con un tipo de investigación fue descriptivo; la variable considerada fue el Bienestar Psicológico, identificando las siguientes dimensiones; Autoaceptación, Propósito en la vida, Autonomía, Control o dominio del entorno, Relaciones positivas y Desarrollo o crecimiento personal, la población se constituyó de 14 docentes activos de la escuela Preparatoria Oficial; la cual se ubica en Palmar Chico, Municipio de Amatepec, México. Con edades entre 24 y 62 años de los cuales 10 fueron hombres y 4 fueron mujeres. Para esta investigación se utilizó Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995), adaptada por Díaz (2006).

EL diseño fue no experimental; se utilizó la estadística descriptiva y los datos se procesaron en el paquete estadístico SPSS Versión 20, se calculó la media aritmética, las frecuencias y los porcentajes para con ello realizar la representación gráfica de los resultados.

De acuerdo con el análisis de los datos en **la dimensión de Autoaceptación** 42.9% se ubicó en un nivel bajo; para la **dimensión de Relaciones Positivas** 35.7% mostró un nivel moderado y bajo; en la **dimensión de Autonomía** el 50.0% presentó un nivel bajo; la **dimensión del Dominio del entorno** 42.9% de la cual presentó un nivel bajo; en cuanto a la **dimensión de Crecimiento Personal** el 35.7% manifestaron un nivel moderado y bajo, y finalmente para la **dimensión de Propósito en la vida** el 50.0% presentó un nivel moderado.

Solo 4 de 14 docentes considerados para esta investigación mostraron tener mayor crecimiento personal, siendo la dimensión con más alto porcentaje, derivado de estos resultados, se sugiere que incluyan actividades de bienestar dirigido a los docentes, como actividad física, deportes, juegos de mesa, talleres en donde se les motive a los docentes y fortalezcan habilidades para control de emociones y resolución de conflictos que les facilite control de grupo, también se sugiere que dentro del plantel se implementen actividades de convivencia para fortalecer sus relaciones positivas entre ellos.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimientos

Presentación

Resumen

Introducción

PRIMERA PARTE: MARCO TEORICO	15
CAPITULO 1: Bienestar Psicológico	16
1.1 Definición de Bienestar Psicológico	16
1.2 Bienestar Psicológico en los Docentes	18
1.3 Estilos de Vida.....	20
1.3.1 Esperanza de Vida, Optimismo y Bienestar.....	21
1.4 Teorías de la Adaptación	22
1.5 Factores que Determinan el Bienestar Psicológico	24
1.6 Calidad de Vida	25
1.6.1 Dimensiones de Calidad de Vida	27
Capítulo 2: Bienestar Psicológico Laboral	29
2.1 Bienestar Psicológico Laboral	29
2.2 Definición de Satisfacción Laboral	31
2.2.1 Factores que están relacionadas con la Satisfacción Laboral.....	35
2.3 Relaciones Interpersonales en el Trabajo.....	37
2.3.1 Estilos de Relaciones Interpersonales	40
2.3.2 Tipos de Relaciones Interpersonales	41
2.3.3 Confianza y Autoestima entre los Docentes	43
2.4 La Felicidad	43
2.4.1 Satisfacción con la Vida	47
2.5 Control Emocional.....	48
2.6 Conocimiento de los Demás.....	49
2.7 Valoración del Otro	51
2.8 Liderazgo en Docentes	53
SEGUNDA PARTE: MÉTODO	57

2.1 Objetivo General	58
2.1.1 Objetivos Específicos	58
2.2 Planteamiento del Problema	59
2.3 Tipo de Estudio	60
2.4 Variables	60
2.5 Población	61
2.7 Instrumento	62
2.8 Diseño de Investigación	63
2.9 Captura de Información	63
2.10 Procesamiento de la información	63
Resultados	64
Discusión	71
Conclusiones	74
Sugerencias	75
Referencias	76
ANEXOS	79

INTRODUCCIÓN

El concepto de bienestar psicológico surgió en los Estados Unidos y se fue precisando a partir del desarrollo de las sociedades industrializadas y del interés por las condiciones de vida.

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” (Martínez, 2015).

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.

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.

Ryff (1989,1998) (citado por Martínez 2015) en 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.

Bracho (1986) (citado por Martínez 2015) 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”.

Existen pocas investigaciones relativas al trabajo, salud y bienestar de los docentes (Cornejo y Quiñonez, 2007); no obstante, la profesión docente ha sido considerada junto con la profesión sanitaria, una de las profesiones de mayor riesgo laboral por

estrés según el estudio Stress Impact, Zijlstra (2006), catedrático de la Universidad de Maastricht realizado durante cuatro años en varios países de Europa.

Las causas muchas veces son más subjetivas que objetivas. La felicidad, y el bienestar es una evaluación subjetiva de la situación de la persona en relación con su entorno. Hernández (2002) (citado por Hué 2012), define el Bienestar Individual Subjetivo “una evaluación global, hecha por uno mismo y sobre uno mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, acerca de la satisfacción con la vida”.

Por tanto, la felicidad, el bienestar de los docentes no puede ser evaluado por sus condicionantes externos, sino por sus condicionantes internos o subjetivos. Así, la profesión docente requiere de un esfuerzo inicial muy importante al tener que superar unos estudios de grado y/o de postgrado y una oposición y por una continua exposición a alumnos, familias y sociedad. Hué (2012)

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. Los resultados han manifestado que los modelos realizados son significativos, lo que confirma que a mayores niveles de satisfacción con la estructura ocupacional implican mejor calidad de vida. Hué (2012)

La preocupación por una excelente educación en las escuelas como forma de desarrollo de las personas y la sociedad es cada vez más reconocida. Sin embargo, el rápido desarrollo de las tecnologías con base a la producción abrumadora de conocimiento científico en todos los campos genera situaciones conflictivas en estudiantes y docentes que de una u otra forma afectan su aprendizaje y con ello su desarrollo a nivel profesional. (Benavides-Pereira, 2002)

Los docentes además de las demandas sociales y académicas exigentes, se caracteriza también por una excesiva carga de información científica, evaluaciones constantes, largas horas de asesorías, inestabilidad laboral y bajos salarios.

A pesar de los demás la labor docente ha sido para muchos altamente satisfactoria considerado como un compromiso voluntario lo cual les genera un alto nivel de satisfacción personal y bienestar psicológico.

Destaco la necesidad de reorientar los estudios de la psicología no solamente en el malestar y en el sufrimiento humano sino también en el desarrollo del potencial máximo de las personas.

De acuerdo al enfoque anterior una sociedad integrada por personas satisfechas con lo que viven y hacen, serán unas personas productivas que formen una sociedad más sólida y positiva.

Según lo anterior los docentes se debaten entre el estrés y la depresión, por un lado y el bienestar y la felicidad por el otro.

Diversas evidencias experimentales indican que es posible influir positivamente y de forma sostenida sobre el bienestar subjetivo de las personas mediante la realización sistemática de algunas actividades.

En el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores en Cuba Oramas, Santana, & Vergara, A. (2006) (citado por Ferrel 2014) realizaron un estudio en donde se aplicó el cuestionario de Bienestar Psicológico a 1006 docentes venezolanos y 250 docentes cubanos, con el objetivo de analizar su estructura factorial y consistencia interna α de Cronbach, así como también, con el ánimo de conocer su efecto en los procesos de adaptación de las personas, fueron analizadas las asociaciones con indicadores de la salud mental y la vulnerabilidad al estrés.

Los resultados arrojaron que existen sujetos con alto bienestar que presentan síntomas físicos y de ansiedad, así como lo contrario con bienestar bajo y sin síntomas. Esto aunque resulta algo contradictorio aparentemente, se explica a partir de que no necesariamente una persona con ansiedad o sintomatologías físicas tiene dificultades con su bienestar psicológico; ambas escalas se refieren a síntomas que pueden estar determinadas no solamente por los factores a los que se refiere este concepto de bienestar psicológico sino también por otras variables psicosociales de diversos orígenes en otras áreas de la vida de relación del sujeto (laboral, familiar, comunitaria, etc). Ferrel (2014).

**PRIMERA
PARTE:
MARCO
TEÓRICO**

CAPITULO 1: Bienestar Psicológico

1.1 Definición de Bienestar Psicológico

El modelo de Ryff se podría utilizar en una multiplicidad de contextos y poblaciones, con el propósito de conocer el bienestar psicológico de diferentes personas, además tener una idea más clara de cómo ayudarlos en este objetivo, por medio de evaluaciones y mediciones exhaustivas, finalmente asesorando a individuos o instituciones en su búsqueda de desarrollo y crecimiento personal, satisfacción con la vida, percepción de salud y capacidad de emprendimiento tanto de forma individual como en contextos sociales.

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

En esta misma línea puede ser utilizado en la búsqueda y compromiso en la formación educativa y valorativa de los jóvenes, así también podría ser un indicador de fomento y prevención de hábitos saludables y de vida sana, informando para ello que tipo de programas se podrían ajustar más a las necesidades de cada joven y al mismo tiempo conocer el nivel de desarrollo colectivo de bienestar psicológico que pueden experimentar los jóvenes en distintos contextos.

Veenhoven, (1991) indica que el bienestar psicológico es el grado en que la persona considera su vida como positivo, es decir que la persona se siente satisfecha con la vida que lleva.

Autores como (Victoria & González 2000 citado por Cabrera 2016) tratan como sinónimos el bienestar psicológico y el bienestar subjetivo, y coinciden con Ryff (1995) en la importancia de la relación entre las expectativas de los individuos y los logros en la obtención del bienestar psicológico.

Por igual autores como Lokes, Powers, Koesther y Chicoine quienes además afirman que al lograr objetivos las personas se sienten competentes. Respecto a la relación entre el concepto de bienestar psicológico y el de calidad de vida, es pertinente tener en cuenta el análisis de Carpio, Pacheco, Flores y Canales (2000), sobre el concepto de calidad de vida, pues lo que varios autores definen como bienestar psicológico se correspondería con la dimensión psicológica de la calidad de vida, definida en los términos de estos autores.

Para Moreno y Ximénez (1996), la salud implica tanto un bienestar psicológico como un buen funcionamiento físico, así como habilidades para enfrentar situaciones difíciles, sistemas de apoyo social e integración de la comunidad.

En otras definiciones, Márquez y Garatachea (2012) definieron al bienestar psicológico como el conjunto de factores emociones que toda persona presenta, logrando su satisfacción personal para el bienestar de sí mismo. Por su parte Ryff, mencionó que el bienestar psicológico es “un constructo mucho más amplio que la simple estabilidad de los efectos positivos a lo largo del tiempo, denominado felicidad por la sabiduría popular. Añadió que el bienestar tiene variaciones importantes según edad, el sexo y la cultura”.

Asimismo, Ortiz (2009) refieren que el bienestar psicológico, “son actitudes o sentimientos positivos o negativos hacia la persona, basada en la evaluación de sus propias características, e incluye sentimientos de satisfacción consigo mismo”.

Según García (2004) el bienestar psicológico es la experiencia personal del individuo por un conjunto de expectativas y metas propuestas, lo cual la persona presenta estados emocionales positivos al cumplir sus objetivos.

El bienestar personal, subjetivo o Bienestar Psicológico es definido por Diener (1984) en base a tres características: subjetividad, presencia de indicadores positivos y no ausencia de factores negativos, y una valoración global de la vida. El bienestar elevado depende del juicio positivo de la vida el cual perdura a lo largo del tiempo, y el bajo bienestar dependerá de la incongruencia entre expectativas y logros.

En este sentido Shevlin y Bunting (1994), definen al bienestar subjetivo como una consideración o evaluación global de la vida que considera aspectos afectivos como cognitivos.

Finalmente se puede decir, que el bienestar psicológico son capacidades que presenta el ser humano para su desarrollo personal logrando alcanzar sus metas por sí mismos. Y aclarar que, aunque algunos autores lo asemejan con el concepto de calidad de vida no es lo mismo, mas sin en cambio sí es parte fundamental de un bienestar psicológico contar con una buena calidad de vida que te permita mantener una vida estable en la cual te sientas feliz. (Cabrera, 2016).

1.2 Bienestar Psicológico en los Docentes

Doménech (2011) citado por Sieler, 2017 mencionó que la enseñanza que realizan los docentes es un trabajo emocional, es decir que la salud psicológica que presentan se determinan por emociones negativas o positivas que desarrollan durante el tiempo determinado de su profesión.

Asimismo, el bienestar psicológico del docente influye en la enseñanza y calidad de aprendizaje en los alumnos. Por otro lado, el cuidado y bienestar psicológico del docente es una labor importante en la educación, para que desarrollen adecuadamente su labor educativa. Por ello, el estado de ánimo y el clima laboral donde se desenvuelven, la calidad de vida que llevan son básicos para un mejor bienestar. (Sialer, 2017)

Por otra parte, en los contextos que se desenvuelven los docentes y la sobrecarga excesiva que presentan en sus aulas afectara en su bienestar psicológico, además lo docentes desarrollan una labor importante y de gran esfuerzo para demostrar un trabajo de mucha responsabilidad en la formación de los estudiantes, muchas veces suelen contar con bajos sueldos, pero aún son presionados por el sistema educativo y por la sociedad que esperan un mayor rendimiento y calidad de superación en sus estudiantes, lo cual todo ello pone en riesgo el equilibrio emocional del docente por las presiones que presentan (Seligman y Csikszentmihalyi,citado por Sialer,2017).

El Bienestar se ha visto desde dos grandes perspectivas según Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) y Ryan y Deci (2001), la hedónica y la eudaimónica. La hedónica estudia el bienestar desde la felicidad, satisfacción con la vida y el balance entre lo positivo y lo negativo en la vida de la persona lo cual se asocia al Bienestar Subjetivo (BS); mientras que la eudaimónica, estudia el bienestar desde la variables que influyen el desarrollo personal, el afrontamiento de retos vitales y alcanzar objetivos, está asociado con el Bienestar Psicológico (BP).

Bienestar Subjetivo (BS), es la satisfacción de las personas y su nivel de agrado en aspectos específicos o globales de su vida, en los que predominan los estados de ánimo positivos. Específicamente, el BS está dado por elementos cognitivos que corresponden a la satisfacción con la vida y el componente afectivo, referido a la presencia de sentimientos positivos, al que se ha denominado felicidad.

El BS hace parte de la calidad de vida de las personas, lo que se entiende como un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades, que posee aspectos subjetivos y objetivos, como las sensaciones subjetivas de bienestar físico, psicológico y social, e incluye aspectos subjetivos como intimidad, expresión emocional, seguridad, productividad personal y salud. (Montoya, 2018)

El bienestar personal, subjetivo o Bienestar Psicológico es definido por Diener (1984) citado por Montoya, 2018 en base a tres características: subjetividad, presencia de indicadores positivos y no ausencia de factores negativos, y una valoración global de la vida. El bienestar elevado depende del juicio positivo de la vida el cual perdura a lo largo del tiempo, y el bajo bienestar dependerá de la incongruencia entre expectativas y logros.

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

determinándose por elaboración cognitiva y la valoración que hace de las circunstancias que vive o ha pasado a lo largo de su vida. (Dahlqvist, 2010).

1.3 Estilos de Vida

Oblitas et al (2010) comenta que respecto al concepto de estilos de vida se puede definir como una moral saludable que está bajo la responsabilidad del ser humano en sí mismo y de la administración estatal, el estilo de vida es “una forma de vivir o la manera en la que la gente se conduce en las actividades día a día”.

Por otro lado, Ardell 1979, toma el concepto desde un punto de vista relacionado a la salud en donde delimita el estilo de vida como parte de las acciones sobre las que el individuo tiene control y que directa o indirectamente tienen influencia sobre las consecuencias en la salud física y mental. Se proponen dos estilos de vida distintos:

a) Estilo de vida saludable que engloba dos dimensiones, la primera dimensión sobre la sobriedad que se refiere a la abstinencia sobre el consumo de todo tipo de sustancias dañinas al cuerpo como lo son el alcohol, el tabaco y drogas; y la segunda dimensión sobre la actividad que trata sobre la inclusión de movimientos físicos cotidianos, o programados tales como deporte, asistencia a una rutina específica en un gimnasio o bien situaciones diarias que estén alejadas del sedentarismo lo que permite tener un nivel de masa corporal adecuado que va mas allá de la apariencia y trata sobre un elemento más subjetivo que tiene relación con el sentirse bien.

b) Estilo de vida libre que se caracteriza por acciones contrarias al estilo de vida saludable, donde existe puerta abierta para el consumo de alcohol, tabaco o drogas, consumo de alimentos poco nutritivos que más bien pueden ser comida chatarra, con contenidos altos en grasa que desfavorecen la masa corporal o por otro lado contribuyen al almacenamiento innecesario de grasas, y la poca preocupación por actividad física, y termina en el sedentarismo.

1.3.1 Esperanza de Vida, Optimismo y Bienestar.

Reeve (2010) explica que la esperanza resulta de la motivación cognitiva que posee la persona. Es decir, que las personas tienen motivación para alcanzar lo que se propone a través del esfuerzo que se requiere para lograr dichas metas. La esperanza de vida recae en la motivación que existe sobre la creencia del individuo sobre el poder lograr lo que se propone, además consta de la capacidad que se tiene de buscar soluciones o caminos que pueden llevarle a lograr los objetivos propuestos. Este mismo sentido de esperanza de vida necesita de elementos como la motivación que puede ser intrínseca o extrínseca, del optimismo y del conocimiento propio sobre las capacidades, competencias y habilidades que se poseen. El optimismo a nivel global ha demostrado predecir un estado de salud bueno o mejor que el que presentan personas pesimistas, esto en base a diversos reportes que se han hecho dentro de centros de atención para la salud tanto física como mental.

El optimismo como parte influyente en la calidad de vida, hace alusión a la actitud mental que el individuo posee, lo que influye de forma positiva en la estabilidad física, psicológica, social, laboral y económica. El optimismo hasta cierto punto es una filosofía de vida, es decir, una forma de vivir que motivara a la búsqueda de soluciones ante situaciones difíciles que en determinado momento se perciben como insuperables. En este siglo es más persistente el número de personas en búsqueda de apoyo en cuanto a problemas que provocan malestar a nivel psíquico y se ven a través del pesimismo en las personas, lo que provoca en algunos casos problemas de depresión. Por otro lado, existen estudios que han evidenciado que las personas que tienen más años de vida presentan dentro de sus patrones el elemento optimista.

En la actualidad la corriente de la psicología positiva ha crecido, ya que posee un interés especial por el bienestar subjetivo, analiza el bienestar psicológico como un estudio que se centra en el crecimiento personal, el propósito en la vida y la autorrealización, sin embargo tiene otro elemento que trata sobre la satisfacción en todos los niveles, elemento mismo que tiene influencia significativa en la percepción

del ser humano sobre el nivel de calidad de vida que posee, debido a esto se trata de dos variables de estudio interdependientes pues la primer variable es subjetiva ya que se centra en aspectos internos, por otro lado la segunda variable es más objetiva pues toma en cuenta situaciones externas, que luego forman parte la una de la otra.

El bienestar psicológico y la calidad de vida son dos variables que van a diferir en cuanto al nivel de percepción en cada individuo, según el tipo de persona que realiza la valoración, puesto que entra en juego características propias de cada individuo como la edad, el género, el contexto, y el estado civil. En este caso el estado civil juega un papel importante dentro del estudio del bienestar psicológico y de calidad de vida pues trata de una etapa que se desarrolla en un momento determinado y que como cualquier otra etapa genera experiencias positivas y negativas. Pero sobre todo genera cambios en el vivir de cada uno de los integrantes de una pareja afectiva que provoca como consecuencia situaciones que demandan de la capacidad de las personas para sobrepasar las dificultades en pareja con el fin de poder vivir en plenitud.

1.4 Teorías de la Adaptación

La teoría considera que la adaptación es la clave para atender la felicidad. Asimismo, indica que el ser humano es un ser sociable lo cual frente a situaciones estresantes el ser humano se adapta y vuelve a su nivel de bienestar previo. Es decir, las fuentes personales están libres para hacer frente a los nuevos estímulos que requieren atención inmediata. Por lo tanto, cada individuo es relativamente estable en su bienestar psicológico y no es sensible a las diferentes situaciones cambiantes del medio y les resulta ser atractivo (Myres, 1992).

Por otro lado, esta teoría hace referencia que el ser humano al presentar reacciones estresantes favorecerá la adaptación y de su entorno ayudará a un mejor bienestar (Castro, 2009). Además, Castro (2010) indicó que la teoría de la adaptación, hace referencia al bienestar psicológico estable y a los sucesos o acontecimientos que se presentan durante el transcurso de la vida diaria, lo cual suelen tener poco

impacto sobre el nivel de bienestar, es decir que el ser humano suele adaptarse de manera adecuada a su entorno social.

La “adaptación” era admitida bajo un parámetro contextual o nebular, porque su origen evolucionista les hacía candidato a las críticas de este mismo paradigma. Sin embargo, el término nunca fue negado o, en tal caso, a lo sumo fue matizado. Una de las típicas y tópicas matizaciones fue la realizada por Piaget. Para este autor, la adaptación es un proceso en el que se construyen esquemas en interacción con el entorno; donde se destacan dos actividades complementarias: la asimilación y la acomodación.

La adaptación es traducible a una equilibración y a una organización estructural con respecto al entorno. Por otro lado, tenemos la organización estructural. El entorno se organiza en nuestra mente a base de esquemas más o menos perfilados que constituyen nuestro sistema cognitivo. Éste, está estrechamente vinculado al entorno, o al menos trata de estarlo. Posiblemente la clave adaptativa radica más en la interactividad de las componentes que en el individuo o en el entorno solamente. De este modo, concluimos que la adaptación es interacción fundamentalmente. La idea de la interacción es consistente en el concepto de adaptación en base a que hay que adaptarse a algo y que ese algo debe tener unas condiciones mínimas que permita dicha adaptación.

En lo relativo a qué condiciones permiten adaptarse, entendemos que la interacción debe permitir a los humanos relacionarse y compartir significados; siempre y cuando aceptemos el hecho de existencia de sociedades y culturas. Lo que permite a los seres humanos relacionarse es su contacto; y lo que permite a las personas compartir significados es la interiorización de dichos significados.

Después de lo suscrito cabe preguntarse qué adaptación no es social. A nivel cognitivo podemos considerar que toda adaptación es social en orden a que se producen contactos humanos durante el desarrollo del individuo e interiorizaciones de lo que significan dichos contactos. Podemos suscribir que la adaptación social es la participación en los formatos de ese entorno. Resulta evidente que la participación se hace en distinto grado o nivel: no todos los individuos participan de

la misma manera en los formatos. En sentido genérico, la adaptación social es calibrar la interacción en un escenario; o bien, saber qué papel representar en un contexto. En un modelo del desarrollo como el presentado hasta ahora, el crecimiento se oferta como un aumento de interiorizaciones y de contactos interactivos. Pero el incremento no sólo se oferta en el número acumulativo o en la sucesión temporal de experiencias, sino que se realiza, asimismo, en la potencia y precisión de la representación de papeles en un escenario social.

La adaptación social es la calibración o ajuste de la interacción. Ésta se produce en un escenario o contexto, donde distintas identidades se relacionan. Semejantes relaciones mutuas y de distinta influencia e intensidad, a su vez, generan sistemas en cadena que proporcionan los diferentes contactos de las mentadas identidades. Cada identidad calibra su interacción con el resto, suministrando interiorizaciones significativas de lo que ocurre. Esas interacciones se comparten en un campo intersubjetivo, proveyendo de información perceptiva y simbólica. Realizamos operaciones y simulaciones para elaborar programas de acción que se aplican a la conducta. Finalmente, valoramos los resultados interactivos obtenidos.

El campo de la competencia social, de las habilidades sociales y de orientación social en general, reclama nuevas consideraciones que renueven contextualmente sus argumentaciones interactivas. El concepto de “adaptación”, el cual se aplica a todo sin explicación consiguiente, se ha empleado en las presentes líneas como un intento de considerar nuevas perspectivas que permitan buscar alternativas razonables a los callejones sin salida de los planteamientos tradicionales. (Rodríguez, 1999)

1.5 Factores que Determinan el Bienestar Psicológico

Rangel y Alonzo (2010) mencionó cuales son los factores determinantes del bienestar psicológico los cuales son:

Factores del contexto socio-cultural: Las personas están inmensas a un entorno social influyente como, género, raza o nivel socioeconómico, lo cual muchas veces puede afectar su bienestar.

Factores del sistema de creencias: Es el estado mental que el individuo supone tener como verdadero o creencias de estar bien o sentirse bien o tener bienestar acerca de un suceso o cosa.

Factores de la personalidad: Son características psíquicas y conductuales en la vida de las personas; influyentes de como actúen ante determinadas situaciones lo cual se determinará el su bienestar.

Factores psico-sociales: Representan a las condiciones demográficas como, edad, sexo, género y procedencia, también las condiciones socio-económicas, valores espirituales, las motivaciones y calidad de vida. Todos estos factores son condicionantes para un adecuado bienestar.

Factores biológicos: Las personas son propensos a presentar problemas psicológicos y enfermedades no transmisibles de acuerdo a como fue su descendencia o al nivel de vida que llevan.

Factores genéticos: Predisponen a ser felices e infelices.

Factores con el cuidado de sí mismo y la salud integral: La personas en actividad constante, en participaciones recreativas desarrollan talentos personales y presentan adecuados bienestares.

1.6 Calidad de 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,) 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”.

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 equiparán realmente con la buena vida. Un término más apropiado sería "vida llevadera".

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".

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”.

1.6.1 Dimensiones de Calidad de Vida

Dimensiones Paullier (2012) citado por Ovalle, 2006 señala que el termino calidad de vida engloba un significado multidimensional que, de forma integral, es tener buenas condiciones de vida las cuales son perceptibles y van de la mano con un nivel alto de bienestar subjetivo. Que además del aspecto material y físico integra el sentimiento de satisfacción sobre las necesidades básicas comunes en un grupo determinado y por otro lado toma en cuenta la satisfacción individual, es decir sobre las 21 propias necesidades. No obstante, esto incluye aspectos materiales y no materiales, individuales y colectivos, que pueden ser objetivos como el dinero, casa, alimentos y vestuario o pueden ser subjetivos como la felicidad, la salud y el amor.

- **Bienestar Espiritual**

Corral (2012) menciona que el aspecto espiritual se relaciona con la realidad suprema y no material, lo que se transforma en una vía a través de la cual el ser humano tiene la oportunidad de descubrir la esencia, el significado de la vida y que al mismo tiempo puede existir poderes sobrenaturales o trascendentales. Esta misma dimensión influye en el individuo pues este se aferra a la búsqueda del porque existe, lo que le encamina a protegerse de problemas físicos y psicológicos, que le proporcionan una sensación de seguridad, satisfacción y conexión con un estado de bienestar transformado en fe. Este bienestar espiritual reduce el nivel de malestar, que pueden llegar a transformarse en depresión, ansiedad, desesperanza o ideas de desvalorización. Influye en la conexión profunda con el ser interior y con seres sobrenaturales que permiten ver más allá de la vida terrenal, la cual es atribuida a un Dios, según la creencia religiosa de cada uno de los seres humanos.

- **Bienestar Material**

Bisquerra (2008) explica que debe identificarse y diferenciarse el bienestar material del subjetivo. El bienestar material hace alusión a los elementos objetivos del bienestar en una comunidad, donde se toma en cuenta el nivel de educación, la esperanza de vida, el aspecto económico en base al sueldo como producto de un trabajo. En resumen, se habla de posesiones o riquezas materiales de las que una

persona dispone para cubrir las necesidades básicas a lo largo de la vida. Así mismo habla de la satisfacción que el individuo presenta en cuanto a los ingresos y la capacidad que tiene de poder solventar tanto la alimentación, como el vestuario, educación, servicios de vivienda, gastos hospitalarios si fuese necesario y de igual forma gastos de recreación.

- **Bienestar Emocional**

El bienestar emocional equivale a la tranquilidad y a la paz interior, es el sentimiento de sentirse bien consigo mismo. Las personas que presentan niveles altos de bienestar emocional experimentan mayores emociones positivas como alegría, gratitud y entusiasmo. Esos mismos niveles de bienestar emocional producen efectos en la vida tales como una autoestima alta, recuerdos significativos y aprendizajes sobre el pasado, satisfacción sobre el presente y una visión positiva hacia el futuro. Poseer una estabilidad emocional permite que la persona tome con más calma las situaciones problemáticas en el diario vivir y busque así más alternativas o más estrategias de afrontamiento para solucionar o disminuir el impacto de dichas situaciones.

- **Bienestar Social**

Se ha definido el bienestar social como el conjunto de elementos que son parte de la calidad de vida de las personas dentro de la sociedad, que de manera directa interfieren a través de los elementos, mismos que permiten que a nivel individual o grupal se experimente satisfacción. Sin embargo, el bienestar social no es observable u objetivo, sino más bien es a través del sentir y las emociones que se comprende el alcance del bienestar, dicho bienestar permite al individuo disfrutar y vivir con tranquilidad, sin privaciones y angustias por sobre aspectos materiales. Básicamente se hablará de bienestar social en el momento en el que existirán situaciones y emociones puramente positivas que producirán en la persona, en la familia y en la comunidad un equilibrio y herramientas para alcanzar las metas donde tener un buen nivel de calidad de vida será prioridad. (Ovalle, 2006)

Capítulo 2: Bienestar Psicológico Laboral

2.1 Bienestar Psicológico Laboral

En el 2006, Laca y Mejía mencionan que la satisfacción laboral se entiende como una sensación de bienestar, la cual se deriva de las condiciones del trabajo, la realización de tareas y la pertenencia que se tiene en una organización.

Para evaluar el bienestar laboral de una persona, es importante distinguir dos componentes:

Satisfacción laboral: Sentimientos que tiene la persona sobre sí mismo en relación a su trabajo.

Satisfacción con la vida: El foco de atención más amplio que tiene la persona.

Según Caballero (2002), se tienen dos teorías sobre las conductas como consecuencia de la satisfacción laboral, las relaciones que se forman en la misma área y el nivel motivacional hacia el trabajo. Estas teorías son:

La teoría de los dos factores de Herzberg: Establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. Por lo tanto, quiere decir que una persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas con base al medio ambiente físico y psicológico del trabajo, las cuales se denominan necesidades higiénicas, y otras con base al contenido mismo del trabajo, necesidades de motivación. Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho; esto no quiere decir que esté satisfecho, sino que se encuentra en un estado neutro; sin embargo, si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”.

El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo: Fue propuesto por Lawler; remarca la relación entre las expectativas y las recompensas, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. Por lo que dicha relación produce la

satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que se realiza una comparación entre la recompensa recibida por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo esperaba recibir. Por lo que si la recompensa es mayor o equivalente a la que esperaba obtener, el trabajador alcanzará el estado de satisfacción; sin embargo, si por lo contrario recibe una recompensa menor a la esperada, esto produciría insatisfacción.

Caballero citado por Rivera 2017, realizó una revisión del uso del término “satisfacción”, por lo que dio a conocer que diferentes autores, le dan diversos usos, entre los que se pueden mencionar:

- Estado emocional
- Actitud
- Motivación
- Rasgo de personalidad

En resumen, el bienestar psicológico es esencial para mantener una vida estable; sin embargo, este no se define como felicidad general, sino, como la satisfacción que puede tener una persona en las diferentes áreas de su vida, tomando en cuenta que esto se realiza de forma subjetiva, ya que cada persona lo establece desde su experiencia personal.

El bienestar psicológico se relaciona con la felicidad y satisfacción de las personas, por lo que las personas que presentan mayor nivel en las anteriores, se presentan con menor malestar, tienen mejores apreciaciones personales, un mejor dominio del entorno y un manejo de los vínculos interpersonales más saludable.(Rivera, 2017)

Figuroa citado por Rivera 2017 Dan a conocer que las personas presentan factores de riesgo, las cuales se definen como aquellas características que señalan una mayor probabilidad de sufrir algún daño o estar vulnerables ante un suceso; a diferencia de los factores protectores, las cuales se presentan como características que favorecen el desarrollo del ser humano, el mantenimiento de la salud o la

recuperación de la misma y pueden contrarrestar los efectos producidos por los factores de riesgo.

Los factores de riesgo actúan como barreras, permitiendo que una persona se vea afectada por situaciones estresantes, por lo que a través de la identificación de estrategias de afrontamiento, en una persona que mantiene un adecuado bienestar psicológico, permite que desarrolle sus factores protectores, en contraposición, con una persona que tiene un bajo nivel de bienestar psicológico, a quien le perjudicaría orientándolo acerca de sus factores de riesgo y del concomitante nivel de vulnerabilidad que puede presentar (Figueroa, citado por Rivera 2017)

2.2 Definición de Satisfacción Laboral

De acuerdo con Hannoun citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010 la satisfacción laboral se define de forma genérica la satisfacción laboral como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores de cada individuo. Generalmente los aspectos que influyen en la percepción del empleado son: las necesidades, los valores y los rasgos personales, retribución, condiciones de trabajo, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo y oportunidades de progreso. Donde cabe mencionar que la satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional y al desempeño laboral.

Existen factores que afectan negativamente a los trabajadores, y que puede llegar a producir gran nivel de insatisfacción. Algunas de las causas principales son: salario bajo, mala relación con los compañeros o jefes, escasas posibilidades de promoción, personas inseguras, ambiente laboral tenso, malas condiciones de trabajo. Una de las consecuencias la desmotivación esta puede afectar el rendimiento y productividad de la empresa y como conclusión de este estudio se resalta que la satisfacción laboral tiene una correlación positiva y significativa con el bien estado de ánimo, actitudes positivas, salud física y psíquica, conductas laborales.

La teoría de dos factores formulada por Herzberg citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010 postula dos clases de aspectos laborales, un grupo de factores

extrínsecos y un grupo de factores intrínsecos. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos solo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla, pero no pueden determinar la satisfacción ya que esta estaría determinada por los factores intrínsecos, aquellos circunstanciales al trabajo. Es decir que la satisfacción laboral solo puede venir generada por los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos.

De esta misma forma Davis y Newstrom citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010, definen la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Donde relacionan la satisfacción laboral con la dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo. Según Koontz y Weihrich citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010), la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras la satisfacción es un resultado ya experimentado. Por otra parte, Wright y Bonnet (2007) la satisfacción laboral es uno de los problemas más comunes en las organizaciones. Sin embargo también es una de las formas más antiguas utilizadas para poder medir y conocer la felicidad de los colaboradores en su lugar de trabajo.

Sikula citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010 menciona que la satisfacción en el trabajo es el resultado entre la persona y la interacción de las necesidades humanas e incitaciones que ocurren en la empresa. Por otra parte Blum y Nayles citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010 indican que la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes del empleado ante el trabajo. Mientras que Wright y Davis (2003) señalan que dicha satisfacción refleja la interacción entre el colaborador y el ambiente laboral, donde logra determinar qué es lo que ellos quieren y qué es lo que ellos sienten que reciben.

Bracho citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010) menciona que la satisfacción laboral se refiere a la respuesta de los trabajadores en relación a sus experiencias, necesidades y expectativas. Koonts & O'Donnell citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010 plantean que se refiere al bienestar que las personas perciben en su lugar de trabajo, relacionándolo directamente con la motivación de éste mismo.

Apoyado por la idea de Chiavenato (1986) quien señala que esta satisfacción determina la actitud del individuo hacia su labor.

Para Lobaría & Guimares citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010 la satisfacción laboral es resultado de las reacciones afectivas de los empleados hacia las distintas facetas y experiencias en el trabajo. Mason y Griffin (2002) mencionan que en las organizaciones se dan procesos llevados a cabo en grupos, por lo que la satisfacción laboral no debe ser conceptualizada únicamente a nivel individual, sino que también a nivel grupal y organizacional.

La satisfacción laboral es uno de los temas de más interés en los últimos años y de los más relevantes en la Psicología Industrial. Para Weinert citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010 el alto interés acerca del tema se debe a los cambios que han ocurridos en las teorías a través de la historia.

Entre estos cambios se puede mencionar: la posible relación entre la productividad y satisfacción en el trabajo, demostración de la relación negativa que hay entre la satisfacción y pérdidas horarias, relación entre satisfacción y clima organizacional, dirección organizacional en relación a las actitudes y sentimientos de los colaboradores, importancia entre las ideas de valor y objetivos de los trabajadores, calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida individual.

Este mismo autor menciona cómo algunos aspectos psicológicos, como las relaciones afectivas, pueden despertar e influenciar los niveles de satisfacción e insatisfacción en el lugar de trabajo. Los sentimientos del colaborador frente a su situación laboral, se transforman en actitudes hacia éste mismo.

La concepción de la satisfacción laboral como una actitud se distingue básicamente de la motivación, ya que ésta última se refiere a la selección de conducta. Mientras que la satisfacción toma en cuenta los sentimientos afectivos frente al trabajo y las consecuencias que se derivan.

Robbins (1996) también coincide con Weinert, centrando la satisfacción laboral con la percepción del empleado hacia su trabajo. Donde una persona con actitudes positivas muestra un nivel de satisfacción más alto, mientras que una persona con

actitudes negativas se muestra más insatisfecha. Se debe destacar que un puesto de trabajo es más que una serie de actividades que el colaborador debe realizar. Ya que también requiere interacciones entre compañeros, jefes y subordinados; además del cumplimiento de reglas y políticas organizacional y condiciones de trabajo. Robbins citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010 también indica que los factores más importantes en un puesto son: recompensas equitativas, condiciones que contengan respaldo, apoyo y flexibilidad personal, al igual que un trabajo desafiante mentalmente. Con lo que la satisfacción laboral puede ser relacionada con la productividad, ausentismo y rotación.

Estos factores retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un empleado en su trabajo. Donde la satisfacción lleva a una mejora en la productividad, y una permanencia más estable.

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo (Newstrom, citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010). El interés por estudiar la satisfacción en el trabajo es porque está ligada al desarrollo de los trabajadores como personas y a su dignidad, en tanto se relaciona con la calidad de vida en general y finalmente, porque un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho (Galaz, citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010). Otra definición nos dice que la “satisfacción laboral” es entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su trabajo.

La satisfacción en el trabajo, es entendida por otros autores como una actitud general hacia éste, más que un comportamiento; así, el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la calidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir.

Entre la satisfacción del empleado y la productividad, entre la cooperación y la colaboración en el trabajo y el objetivo de maximización de utilidades, surgen tensiones contradictorias que pretenden ser resueltas, o por lo menos mejoradas, cuando el trabajo mismo se convierte en fuente de motivación y cuando el

rendimiento económico alcanzado repercute en el mejoramiento de la calidad (Solís, citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010).

Se dice que la satisfacción laboral guarda una estrecha relación con determinados aspectos del desempeño y se reconoce una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y las actividades favorables o desfavorables del trabajador (Mendoza, citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010)

Las posibles causas que afectan la satisfacción laboral son atribuidas en la literatura a diversas variables del ámbito organizacional como son las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales o remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad. (Morales, Medina, & Pérez, 2010)

2.2.1 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”.

De este modo, como observa Mira Engo (1990). 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).

Contrada citado por Morales, Medina, & Pérez, 2010), 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

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;

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;

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"

Las necesidades específicas son un resultado de la propia historia humana históricamente especificada, socialmente condicionada. Como ser necesitado, el ser humano tiene, ante todo, que integrarse en un circuito natural de la vida y debe hacerlo desde su propia vida humana. Por eso, el ser humano no trabaja o produce (metabolismo socio-natural) para satisfacer sus necesidades, sino que, a partir de un proceso histórico, se va determinando en necesidades específicas la necesidad

fundamental: su integración en el circuito natural de la vida. Así, la historia humana es un proceso de especificación de necesidades (y de satisfactores), lo que siempre va unido al proceso de producción, ya que éste se tiene que orientar por las posibilidades de producir (estadio y desarrollo de las fuerzas productivas).

Si las necesidades son históricamente determinadas y si éstas son producidas junto con el proceso de producción, una economía cuyo criterio de racionalidad sea la reproducción de la vida, no se puede fundar, en última instancia, en las necesidades (siempre específicas). Se necesita un criterio (anterior) para el propio desarrollo de las necesidades, que según nuestra tesis no puede ser otro que la reproducción de la vida humana inserta en el circuito natural de la vida.

Para que la economía se base en la satisfacción de las necesidades (específicas), las necesidades tendrían que tener un carácter a priori, anterior a la vida humana misma, lo cual no tiene sentido.

Por eso, una economía para la vida no se puede constituir simplemente a partir de las necesidades, sino a partir de la necesidad de la integración del ser humano en el circuito natural de la vida. Mediante la satisfacción de qué necesidades específicas eso se logra, depende de muchos factores, pero el marco de variación del proceso de especificación lo da la referencia a la vida, y esta referencia no puede ser específica, por eso no tiene una definición formal.

No es específica porque solamente como tal sirve para explicar la especificación de las necesidades humanas. Se puede argumentar que la referencia a la vida no es algo preciso, pero precisamente por eso es el punto de partida adecuado.

2.3 Relaciones Interpersonales en el Trabajo

Silviera, citado por Botina, 2017 las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las 9 relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio

de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones.

Por lo que las relaciones interpersonales en los docentes son entonces el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, es importante resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros.

Las relaciones interpersonales componen un conjunto de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en la organización, ya que mediante los acercamientos que formen entre ellas, gestionarán la compensación de las necesidades de relacionarse socialmente; entre más satisfacción generen, mejor podrán ayudar competentemente con los objetivos planteados por la organización.

Soria citado por Botina, 2017 define las relaciones interpersonales, como las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual. Su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha.

Referente a lo citado, se concluye que las buenas relaciones interpersonales precisan de cierta equidad en la organización, que proporcionen igualdad en diferentes niveles, que favorezcan un ambiente de autonomía con el fin de que los colaboradores las potencialicen, para bien de la productividad en la empresa y el desarrollo integral del ser humano. Con ello se puede decir que las relaciones interpersonales son imprescindibles para alcanzar las metas o logros organizacionales, ya que mediante el contacto social que tengan los colaboradores, estos podrán satisfacer algunas necesidades para conseguir los objetivos planteados. Igualmente, la interacción que mantienen las relaciones interpersonales está determinada por la comunicación, el contacto y el trato que se puede construir entre los colaboradores, en diferentes espacios y tiempos.

Las relaciones entre colaboradores dependen de las posibilidades de comunicación interpersonal durante el tiempo de trabajo, para el bienestar del colaborador; éstas deben tender a favorecer el contacto, reducir el aislamiento del personal en su puesto y permitir la ejecución de un trabajo en grupo. Los principales procesos sociales que actúan en las relaciones interpersonales son el conflicto, la comunicación y el liderazgo. (Botina, 2017)

El conflicto es inevitable en el ser humano, cuando interactúa con otras personas; por ello es un proceso en el que intervienen dos o más partes, en el que pueden tener desacuerdos respecto a sus metas u objetivos, ocasionando una disputa sobre las diferentes percepciones que se tenga respecto a algo, ya sea intereses, necesidades, valores o el bienestar propio.

Como lo menciona Vinyamata citado por Botina, 2017 el conflicto es: “Aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí. El desacuerdo puede ser multicausal y dentro de la Organización, el cual genera dos consecuencias básicas: ineficiencia e ineffectividad; por ello es entendido como la conducta que se efectúa entre los grupos de una organización, cuando los integrantes de uno identifican que otros pueden dificultar el logro de sus objetivos o expectativas en la organización. Teniendo en cuenta que el conflicto es una condición del ser humano, esencial en su vida y en la de las organizaciones, un mejor manejo puede generar la creatividad, estimular la innovación y el mejoramiento personal de los colaboradores y con ello ganar eficiencia en el trabajo.

Como Merlano, citado por Botina, 2017 menciona “el conflicto interpersonal incluye a dos o más personas que perciben que sus actitudes, conductas o metas preferidas son antagónicas”. De esta manera se observa la diversidad de necesidades que tiene el ser humano, no todas de interés común con otras personas, llegando a desacuerdos en los mismos grupos de trabajo, generando consecuencias negativas, como la toma de decisiones erróneas, baja motivación para trabajar, ineficiencia e ineficacia a la hora de laborar, incluso la pérdida de empleados valiosos para la organización.

Los norteamericanos Miller, G. y Steinberg, M. citado por Botina, 2017, quienes se aproximan a un concepto cabal de relaciones interpersonales fundamentando la teoría que las personas basan los resultados de la comunicación en tres niveles de datos: culturales, sociológicos y psicológicos, y aseveran que durante los momentos iniciales de la interacción, tienden a basar su proceder comunicativo en el conocimiento de la cultura en que se comunican; hablan de deportes, de las ciudades en las que han estado, e incluso de la temperatura.

García García citado por Cerezal, 2014 señala que, sin embargo, para los autores mencionados, no es suficiente esta relación interpersonal, sino que implica que los actos de un individuo para comunicarse se basan en el conocimiento de las actitudes, creencias, valores y cualidades psicológicas del interlocutor. El artículo de la catedrática resume la idea, incorporando a su trabajo la definición de Stewart, J. y D'Angelo, G. quienes consideran que la comunicación se hace interpersonal "cuando los individuos se sienten a gusto compartiendo su humanidad".

2.3.1 Estilos de Relaciones Interpersonales

Silviera, citado por Cerezal, 2014, explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

- La percepción: Afirma que es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros, por tal motivo son importantes las percepciones en las relaciones interpersonales.
- La primera impresión: A cerca de los demás es determinante en las relaciones interpersonales, pues de una buena o mala percepción primaria se determina el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo. Al momento de conocer a una persona se activa de inmediato una cadena de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios, y conocimientos previos, por lo que la mente selecciona automáticamente ciertos aspectos y los asocia con la persona a la que se conoce en ese momento.

La percepción no es neutral, en cierta medida es un proceso interesado que condiciona a la persona por la forma que ésta tiene de percibir el mundo y los

intereses internos de las demás. Por lo que la primera impresión se convierte en un punto a favor o en un punto en contra para las 10 relaciones interpersonales y más en los docentes en los centros escolares, pues son vistos desde una perspectiva ejemplar para toda la comunidad educativa.

- La simplificación: Se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en elaborar un análisis de lo que llega desde la vista, en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa inmediatamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.
- El persistir: Aparte de la simplificación, el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, por lo que cuando se observan comportamientos diferentes, que tendrían que dar como resultado un cambio en la percepción primaria, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas informaciones que pueden corregir la primera idea.

Las personas son influenciadas en gran manera por las primeras impresiones y se produce lo que se conoce como estrechamiento perceptivo, una limitación del campo percibido a pocas características y se agrega el empobrecimiento mental con inexactitudes como la simplificación.

2.3.2 Tipos de Relaciones Interpersonales

Zupiría citado por Zul, 2015 clasifica 4 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:

- Relaciones íntimas/ superficiales En las relaciones íntimas las personas satisfacen deseos y afecciones unos con otros; en una relación superficial no ocurre lo mismo, por lo que podría tratarse de una relación laboral, como la de los maestros.
- Relaciones personales / sociales Desde la perspectiva de la psicología social es necesario acotar los tipos de identidad en una persona, pues estos dan el punto de

referencia en las relaciones interpersonales, según los autores estos son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana.

La identidad personal es estrictamente individual, cuando se habla de identidad social se hace referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social, donde en determinados momentos una identidad prevalece sobre la otra. En las interacciones sociales relativamente toma prioridad la identidad social y ocurre lo que se llama despersonalización, que es dejar las concepciones personales y adquirir las del grupo al que se pertenece. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

- La relación amorosa Este tipo de relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es específicamente el factor número dos en el que se basa una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversos tipos de responsabilidades. Esta clase de relación plantea diversos tipos de interacciones, las cuales son:

A. Amistad: Relación en la que abundan aspectos íntimos y de personalidad.

B. Relación pasional: Predomina la pasión.

C. Relación formal: Predominan aspectos legales.

D. Relación romántica: En esta interacción se combina la pasión y la intimidad.

E. Apego: Se combina la intimidad con el compromiso.

F. Relación fatua: Predomina la pasión y el compromiso.

G. Amor pleno: En esta se conjuga de manera igualitaria el compromiso, intimidad y pasión.

Es importante acotar el tipo de relación que predomina en los maestros del sistema nacional guatemalteco, en la mayoría de casos se encuentra una relación formal, pero para el hecho educativo es importante que se desarrollen, aparte de una relación formal, estructuras de amistad.

2.3.3 Confianza y Autoestima entre los Docentes

Los autores anteriores expresan que la docencia se enfrenta a una crisis de confianza e identidad profesional, pues la confianza es la que permite a los maestros desarrollar acciones más seguras y enfrentarse a los retos que conlleva el hecho educativo, la confianza minimiza los sentimientos de ansiedad y permite tener un sano juicio que evoca la innovación en el campo educativo. Sin embargo, la pérdida de este sentimiento provoca daños en las relaciones y en las instituciones educativas.

Esta desconfianza provoca que la comunidad educativa en general especule sobre el profesionalismo de los docentes, pues estos bajos niveles evidencian, a padres de familia y alumnos, deficientes relaciones interpersonales de los maestros por distintas críticas entre ellos, problemas de convivencia, y malas condiciones emocionales por parte de los maestros para la enseñanza aprendizaje. La confianza, además de constituir una garantía para enfrentarse a los elementos de la enseñanza-aprendizaje, contribuye e incrementa la autoestima profesional, pues estos dos elementos van de la mano al construir el núcleo básico de la identidad profesional, un maestro con ambas características se desarrolla con tranquilidad en las tareas del hecho educativo, se siente capaz de enfrentarse a nuevos retos o problemas con los compañeros de trabajo, así como tener la capacidad para reconocer los errores y aceptar sin pena alguna los procesos de cambio. (Zul, 2015).

2.4 La Felicidad

En forma muy general, la felicidad puede plantearse como rasgo o como estado. Ello implicaría dos perspectivas o modos de abordar el tema. Uno, sería considerar la felicidad como un estado general que se consigue a través de estados parciales o situacionales de felicidad y el otro, sería considerarla como un sentimiento general que hace “leer positivamente las diferentes situaciones o avatares de la vida” (Hernández y Valera, citado por Zul, 2015).

La felicidad es un concepto que engloba el bienestar psicológico y la satisfacción vital, por lo tanto, incluye las dimensiones afectivas y cognitivas del sujeto. Una gran variedad de estudios de auto informe señala que universalmente las personas se definen como al menos moderadamente felices (Myers, citado por Zul, 2015).

Las personas más felices son menos autorreferentes, hostiles, abusadores y vulnerables a las enfermedades. También están más dispuestas a perdonar, a ser más generosas, tolerantes, confiables, energéticas, decididas, creativas, sociales y cooperadoras (Myers, 1993). Se han estudiado las posibles asociaciones entre la felicidad y el bienestar económico, los ingresos personales, las relaciones afectivas cercanas y la fe religiosa.

Diener, citado por Zul, 2015 encontró que hay cierta tendencia a encontrar gente más satisfecha en las naciones más desarrolladas; cuando las personas de las naciones pobres comparan sus estilos de vida con los de las naciones más ricas, pueden darse cuenta más de su pobreza relativa.

También encontraron que la riqueza tiende a confundirse con otras variables relacionadas, tales como los derechos humanos, la alfabetización y el número de años que se vive en democracia. Al preguntarse si la gente es más feliz a medida que aumenta sus ingresos, la evidencia muestra que la relación es tenue, aunque muchos se aferran a la idea de que mayores ingresos redundan en mayor felicidad.

En un estudio en la Universidad de Michigan, al preguntar qué mejoraría la calidad de vida, fue muy frecuente la respuesta «más dinero» (Campbell, citado por Zul, 2015). La psicología heredó parte del pensamiento de los filósofos utilitaristas, tales como John Locke, quien considera en su visión de la condición humana que lo bueno es aquello que se inclina hacia el aumento del placer o hacia la disminución del dolor y que el mal es lo opuesto. La pregunta por la causa de la felicidad ha tenido respuestas fluctuantes desde un materialismo extremo que la busca en las condiciones externas hasta las respuestas espirituales que plantean que es el resultado de una actitud mental.

Las investigaciones apoyan ambas posiciones, aunque la posición espiritualista parece producir resultados más sólidos. Csikszentmihalyi citado por L. & U., 2003 explora otra dimensión de la felicidad: la experiencia de flujo, definida como el «estado de involucramiento total en una actividad que requiere la concentración completa» o “el estado en el cual las personas se hallan tan involucradas en la actividad que nada más parece importarles; la experiencia, por sí misma, es tan placentera que las personas la realizarán incluso aunque tengan un gran costo, por el puro motivo de hacerla”.

La alternativa espiritual puede ser entendida como psicológica si se parte de la premisa que la felicidad es un estado mental que las personas pueden llegar a controlar cognoscitivamente: la felicidad podría enfocarse así en los procesos en que la conciencia humana usa sus habilidades.

La felicidad y las relaciones afectivas cercanas se correlacionan. La necesidad de pertenencia y de relacionarse socialmente está dada por el carácter de protección y de reconocimiento que necesita el ser humano. Por ello, el exilio y el confinamiento solitario están entre los castigos más graves que puede recibir una persona. Hay una interesante correlación entre status matrimonial y la felicidad: Myers (2000) al estudiar 35.024 participantes en la General Social Survey, National del Opinion Research Center, entre 1972 a 1996, informa un mayor grado de felicidad entre los casados, por sobre los solteros, divorciados y separados.

Con ligeras diferencias de género: las mujeres figuran como un poco más satisfechas que los hombres. Aunque el matrimonio es fuente de variados tipos de tensiones, también proporciona varios beneficios siendo en muchos casos fuente de identidad y de autoestima (Crosby, citado por L. & U., 2003).

En suma, pareciera que una vez satisfechas las necesidades básicas de las personas, estas se adaptan al nivel económico que tienen y su felicidad ya no depende de éste, sin embargo, pareciera que la pérdida del status económico produce una infelicidad más duradera que lo contrario. El dinero es importante en la medida que se transforma en un medio para lograr fines del individuo, pero en sí no es un predictor muy seguro de la felicidad. Por otra parte, se ha visto que la cantidad

de dinero ganada se correlaciona con la felicidad en la medida que la persona esté satisfecha con su nivel de ingresos.

Carr, citado por L. & U., 2003 explica que alcanzar la felicidad no es tarea fácil, existen factores que contribuyen a poder alcanzarla, en algunas ocasiones la búsqueda del placer puede llevar a la persona a que alcance la felicidad. La humanidad ha evolucionado de tal forma que hay situaciones que nos hacen felices y otras no lo hacen. El alcance de la felicidad se da de forma individual y esto dependerá de la personalidad que posee cada uno en base a un factor genético. También hay indicios de que el contexto puede en poca o en gran medida influir en la felicidad, puede crear un ambiente cómodo o por el contrario generar un ambiente hostil. De ahí dependerá del individuo desarrollar capacidades que le permitan ser feliz a pesar del contexto que le rodee.

Corral, citado por López, 2018 comenta que las personas por naturaleza de manera consciente o no, realizan acciones en busca de la felicidad. Lyubomirsky, Sheldon y Schkade proponen tres categorías sobre las causas que fundamentan la felicidad:

- a) la primera como base genética
- b) elementos circunstanciales que son relevantes para la felicidad
- c) actividades prácticas que producen emociones positivas.

Es por ello que los seres humanos de manera un poco innata se involucran en actividades que promuevan la felicidad propia, de ahí que se habla de un factor genético en la personalidad en donde se denota que la salud de manera global es un determinante básico en el nivel de felicidad que se experimenta.

Es importante mencionar los aportes de Lyubomirsky citado por López, 2018 quien identifica ocho patrones prevalentes en las personas que tienen niveles altos de felicidad, se habla de las expresiones de gratitud hacia la vida, el optimismo ante las adversidades lo que permite ver los problemas como una oportunidad de aprendizaje, evitar la comparación a nivel social pues de ahí que puede ser en buena hora positivo y constructivo o lo contrario totalmente negativa y destructiva, cuidado de las relaciones interpersonales que surgen y pueden ser de todo tipo,

estrategias de afrontamiento donde se pone en práctica la capacidad de superación y se pone a luz el nivel de autoestima que se posee, perdonar por bienestar propio, tener objetivos y metas o dicho de otro modo tener un proyecto de vida, espiritualidad y tiempo de calidad para sí mismo. (Lopez, 2018)

2.4.1 Satisfacción con la Vida

Frisch, citado por López, 2018 indica que hablar de Satisfacción con la vida está asociado a distintos ámbitos significativos como lo son el trabajo, la familia, el ocio. Propone hasta 16 ámbitos vitales de los que dependería la satisfacción a nivel integral. Es entonces que la satisfacción con la vida sería consecuencia de la satisfacción con cada área significativa. La satisfacción con la vida deriva de lo pequeño que se puede percibir la diferencia entre lo que se quiere y lo que se tiene, pues hoy día se dice que lo material o el dinero propiamente no compra la felicidad, se puede reflexionar que en la satisfacción sobre la vida influirá el equilibrio entre los elementos intrínsecos que están bajo el propio control y los extrínsecos que son estímulos provenientes del contexto.

Bermúdez, Pérez, Ruiz, Sanjuán, y Rueda. Citado por López, 2018 indican que, en distintas encuestas realizadas en todo el mundo, los resultados arrojan que la mayoría de las personas adultas, de ambos sexos, respondieron sentirse satisfechos con la vida. Una de las razones por las cuales se ve esta respuesta tiene que ver con la existencia de emociones positivas que posee cada uno, relacionado a los recuerdos agradables que se mantienen. Se denota que el mayor número de personas poseen buenas habilidades de afrontamiento lo que les permite sobrellevar cada situación que se vive. También evidencian la influencia que ejerce el apoyo social ya sean amigos o conyugues, de igual forma que el área espiritual o religioso por sobre la satisfacción con la vida que se puede percibir.

Papalia, Duskin y Martorell citado por López, 2018 describen que en distintas encuestas que se han realizado en distintos lugares alrededor del mundo con diferentes técnicas para evaluar el nivel del bienestar subjetivo, han arrojado resultados en los que la mayor parte de adultos de distintas edades y de ambos

sexos han indicado sentir satisfacción con la forma en que viven, en base a estos resultados y a los estudios puede decirse que una de las razones que influyen en esta respuesta generalizada de satisfacción con la vida recae en que las emociones positivas prevalecen, mismas que se relacionan con los recuerdos agradables que se mantienen en la memoria , por otro lado los sentimientos negativos que están relacionados con los recuerdos desagradables que con el tiempo se borran.

2.5 Control Emocional

El mayor o menor control emocional será el que determine el nivel de bienestar docente. Precisamente, el malestar docente se mide por las reacciones negativas fruto de un bajo control emocional. Las emociones son manifestaciones fisiológicas primarias que facilitan la adaptación y la supervivencia de los seres vivos.

Las emociones permiten a los animales sobrevivir al disponer en su organismo de toda la energía en el sistema muscular para actuar, y en los órganos sensoriales para percibir. De este modo, a través de los centros cerebrales correspondientes al paleo cerebro en el ser humano, las activaciones de las cápsulas suprarrenales emiten a la sangre altas cantidades de cortisol que facilitan una rápida respuesta en el organismo.

Pero, al disponer de toda la energía para los músculos, se obtiene una deprivación en la irrigación del resto de los órganos y sistemas siendo el sistema digestivo y el sistema nervioso los más afectados. De ahí que en situaciones de estrés, con alto consumo de energía, los docentes generamos todo tipo de trastornos que son, en definitiva, un reflejo de que estamos haciendo una mala gestión de nuestros recursos energéticos Pero sobre todo, sin darnos cuenta, la energía que en una situación de estrés prolongado podemos tener los docentes, es restada al cerebro consiguiendo una capacidad de razonamiento, de decisión y de afrontamiento de los problemas muy inferior a la que estaríamos habituados. El descontrol emocional del profesorado se produce fundamentalmente por la falta de adecuación de nuestro hacer docente a aquel ideal de profesor que nos gustaría ser.

Por este motivo, el método de pensamiento emocional ayuda a gestionar nuestras emociones y sentimientos negativos como el miedo que es aquella emoción que nos hace luchar o atacar, huir o quedarnos paralizados Bizkarra citado por López, 2018. Muchas veces los docentes sienten miedo y en otras ocasiones se ponen barreras para defenderse y luego esas mismas barreras no los dejan crecer.

2.6 Conocimiento de los Demás

Hasta el momento hemos considerado las competencias emocionales referidas a nosotros mismos, pero el bienestar docente requiere también poseer competencias referidas a los demás. En tal sentido vamos a considerar tres competencias. El conocimiento de los demás será la primera de ellas y se basa en la denominada inteligencia social que se fundamenta en estudios.

Morgado (2007) nos dice que “por inteligencia social entendemos la capacidad de un individuo para relacionarse satisfactoriamente con los demás, generando apego y cooperación y evitando conflictos”. Goleman por su parte, señala que existen dos circuitos o vías que son responsables de la conducta interpersonal: la vía inferior que guarda relación con los aspectos inconscientes, y, por ello, mucho más rápida en las relaciones interpersonales y que tienen su sede en las llamadas neuronas espejo; y la vía superior que tiene relación con los aspectos conscientes de las relaciones interpersonales y que se rige especialmente por la corteza orbito frontal.

Partiendo de los planteamientos de la inteligencia social el método de pensamiento emocional desarrolla un conjunto de ejercicios para alcanzar el conocimiento de los demás. Para ello, nos propone conocer las características de los alumnos, algo básico para conseguir hacernos con los alumnos. Señalaba Mc. Court (2006) la necesidad que tenemos los docentes de aprender las características de todos los alumnos, en especial de aquellos que pueden ser más conflictivos en clase.

También es importante el conocimiento de las aptitudes diferenciales de cada uno de ellos, así como de sus diferentes estilos de aprendizaje para lo que el método de pensamiento emocional nos refiere al trabajo elaborado por Alonso (1994) que

recoge cuatro estilos: activo, reflexivo, pragmático y teórico, aunque su estudio se centra con los alumnos universitarios.

Del mismo modo, se hace imprescindible conocer sus intereses centrados fundamentalmente en la relación con los compañeros, en aprender aquellos aspectos relevantes para su vida personal o profesional, o el deseo de obtener calificaciones positivas, preservar e incrementar su autoestima. O, simplemente la aceptación, la atención y ayuda del profesor.

En este sentido, Morgado citado por López, 2018 nos habla de que cuando imitamos las emociones de otras personas se activan las mismas regiones de la corteza cerebral que las procesan. Por tanto, la fuerza de la empatía, veremos, es el motor fundamental del aula y la base una de las bases más sólidas sobre las que se fundamenta el bienestar de los docentes.

Para conseguir esta empatía el método de pensamiento emocional se basa en dos aspectos importantes. El primero de ellos, ya lo hemos considerado, el conocimiento de las características de los alumnos; el segundo será la comunicación total o dialogicidad.

El aula, el centro educativo son en suma un acto de comunicación. Por este motivo, todos los métodos señalan la importancia de los diferentes elementos que intervienen en la comunicación en el aula. Sin embargo, el método de pensamiento emocional presenta además de los elementos tradicionales el término de la modificación como elemento esencial en la comunicación total que lleva a la empatía.

Por otro lado, este método va a desarrollar todo tipo de ejercicios que mejoren tanto la comunicación verbal, como la comunicación no verbal. Respecto de la comunicación verbal este método desarrolla algunos puntos que nos presentan Molinar y Velázquez (2004) como son: aprender a escuchar; dar valor a nuestras palabras; utilizar un lenguaje claro y apropiado; usar ejemplos; considerar los sentimientos y emociones; y preocuparse porque la otra persona entienda. Respecto de la comunicación no verbal el método presenta un conjunto de ejercicios

destinados a valorar la importancia de cómo nos presentamos en clase delante de los alumnos, a que utilicemos el espejo, la videocámara, la evaluación de nuestros propios compañeros u otros ejercicios.

El método de pensamiento emocional hace una especial incidencia en analizar y modificar nuestro estilo de comunicación haciéndolo cada vez más asertivo (López, et al, citado por López, 2018. Por otra parte, la comunicación es en opinión el mejor vehículo para la autorrealización del profesor y, por ende, para alcanzar el mejor bienestar docente.

2.7 Valoración del Otro

En esta competencia se ve que es muy importante a la hora de conseguir el liderazgo docente, y, por tanto, el bienestar; sin embargo, además de conocerlos debemos aprender a valorarlos. No olvidemos que la mayor o menor motivación de los alumnos en el aula dependerá del sentimiento de pertenencia de ellos mismos al grupo clase y a su profesor, y que esto depende del sentimiento de sentirse valorados por el profesor y por sus compañeros. Este, por tanto, es el objetivo de esta nueva competencia que se ha denominado genéricamente valoración del otro. Estar atento a las emociones y sentimientos de nuestros alumnos será la mejor forma de valorarlos, de demostrar la estima por ellos. Por esta razón, se mencionan un conjunto de subcompetencias que son parte de la competencia que se ha definido como valoración de los demás: afabilidad, confianza y tolerancia y sociabilidad.

La afabilidad es uno de los sentimientos más valorados por los alumnos. Los profesores afables son aquellos que establecen cercanía. Para conseguir la afabilidad el método de pensamiento emocional propone utilizar un conjunto de acciones como son la sonrisa, la caricia y el piropo, entre otras.

a) La sonrisa: Un profesor sonriente consigue dos cosas. La primera, hacerse con los alumnos, y también, si lo hace en el claustro, con el resto de profesores. La segunda, moviliza recursos fisiológicos personales que promueven en su organismo la generación de neurotransmisores positivos como pueda ser la dopamina.

b) Las caricias: Evidentemente, las caricias son un recurso extraordinario en la relación íntima entre dos personas que no podemos trasladar, sin más ni más, a las aulas, en especial con alumnos menores de edad. Ahora bien, podemos diferenciar entre las caricias psicológicas y las caricias físicas. En un primer momento, nos vamos a referir a las primeras. La caricia (stroke) fue uno de los conceptos importantes que elaboró Eric Berne citado por López, 2018.

La caricia es, según Berne citado por López, 2018, la unidad básica de reconocimiento de la otra persona. Esta técnica se utiliza en el Análisis Transaccional y consiste en conseguir una situación, primero de respeto, después de confianza, luego de complicidad, para, finalmente, poder llegar a dirigirse caricias unos a otros. Entre éstas podríamos hablar de las caricias verbales, las caricias realizadas con la mirada, pero sobre todo, podríamos llamar caricia a todos esos sentimientos positivos, de acogida, de encuentro que realizarnos unos y otros a lo largo del día.

c) El piropo: El piropo no es más que una caricia verbal pero que en el método de pensamiento emocional adquiere rango de técnica específica. Todos los profesores hemos comprobado cómo cuando decimos palabras positivas los alumnos reaccionan mejor que sobre la crítica o la descalificación. Incluso las palabras positivas pueden tener mayor efecto que la rectificación pausada, tranquila, cariñosa. El buen profesor encuentra palabras adecuadas todos los días para la mayor parte de los alumnos. La confianza es el sentimiento clave que indica la verdadera valoración del profesorado hacia los alumnos.

La confianza es un sentimiento que supone abandono, entrega por parte de la persona confiada en la que se confía. Pero, esto sólo se consigue cuando la persona que confía se siente segura, siente que es ayudada en su realización personal, se siente comprendida. En este sentido Bain nos decía que “los mejores profesores establecían estándares altos y mostraban una gran confianza en la capacidad de sus estudiantes para alcanzarlos” (Bain, citado por López, 2018).

La tolerancia es otra de las capacidades que ayudan al desarrollo de la valoración del otro. La tolerancia supone la falta de prejuicios y entender que todas las

personas tienen el mismo valor. El pre-juicio es un juicio previo y, por tanto, algo natural y consustancial al ser humano.

Las personas cuando tenemos un total desconocimiento sobre algo nuevo por un proceso de acomodación, como decía Piaget, esa cosa nueva la identificamos con los conocimientos previos más próximos, obteniendo de este modo, una apreciación falsa de la realidad del objeto. Pero, lo mismo pasa con las personas. Cuando viene un nuevo profesor al centro educativo lo juzgamos por referencia a otros profesores parecidos a él.

Esto es lo que denominamos prejuicio. Ahora bien, los docentes que desean ser líderes deben huir de los prejuicios y pasar a tener juicios acertados y eso se consigue con una disposición de acogida. De este modo, desde la tolerancia, desde la aceptación de las características diferenciales de todos, es como seremos capaces de pasar del prejuicio al juicio.

La sociabilidad es otro de los elementos de la competencia valoración del otro. La sociabilidad es la actitud favorable a establecer y mantener relación con los demás. La sociabilidad es la capacidad de apertura a los demás, y es una cualidad esencial en los docentes y, por esto, es una capacidad a desarrollar. Este método, a través de ejercicios nos ayuda a establecer relaciones de igualdad que son las relaciones sociales entre dos personas independientes, conscientes, independientes, no autoritarias, tolerantes, colaboradoras.

2.8 Liderazgo en Docentes

El liderazgo es la competencia que más contribuye al bienestar docente. Se puede definir el liderazgo como la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido. El liderazgo es la competencia por excelencia del profesorado. Maestros y profesores son líderes de sus alumnos y esto se consigue a través de la autoridad.

Hoy, en nuestras aulas se habla de falta de autoridad e incluso, algunas Comunidades Autónomas han promulgado leyes sobre la autoridad del profesorado.

Ahora bien, es preciso que distingamos entre autoridad y poder, entre auctoritas y potestas. La potestas, es el poder del profesorado emana de su nombramiento y se expresa mayoritariamente a través de las notas, mientras que la auctoritas, la autoridad, la ascendencia sobre los alumnos se consigue a partir de la confianza que podamos darles y esta confianza nace de un conjunto de competencias emocionales, nos dice el método de pensamiento emocional y para ello, nos propone un conjunto de ejercicios que nos ayuden a desarrollarlas.

a) La capacidad para mantener relaciones. Los profesores debemos ser sociables, tenemos que saber cómo entablar relaciones, pero, sobre todo, tendremos que saber mantenerlas. Muchas veces encontramos fácil hacer nuevas relaciones, sin embargo, ya no es tan fácil mantenerlas.

b) La capacidad para conocer y organizar grupos. Tanto dentro del aula, veremos, pero también fuera de ella (Hernández, citado por López, 2018). El liderazgo no es algo exclusivo del ámbito docente. Es más, veremos cómo los docentes que seamos capaces de organizar grupos fuera del aula tenemos una mejor competencia dentro de ella. Para desarrollar esta competencia el método de pensamiento emocional nos propone una técnica original derivada del sociograma de Moreno. Se trata del sociograma emocional (Hué, citado por López, 2018) que se basa en la intuición, en la mera observación por parte del profesor que traslada las relaciones apreciadas a un dibujo igual que aquél que utiliza el sociograma clásico.

c) La capacidad para resolver conflictos. Los líderes docentes tenemos que formarnos también en desarrollar nuestra capacidad para resolver conflictos. En tal sentido, este método propone una serie de ejercicios que nos ayudan a analizar qué es un conflicto, por qué surgen los conflictos, cuáles son sus consecuencias, cuáles sus agentes, cuáles sus implicaciones ambientales, cómo presentar alternativas de resolución y cómo conseguir que las personas enfrentadas puedan resolver sus diferencias con las consiguientes compensaciones y reparaciones.

d) La capacidad para establecer una adecuada convivencia en clase. La convivencia es fruto del hecho de compartir objetivos, objetos, valores, normas en el justo medio que consiga el máximo beneficio para aquellos que conviven. En tal sentido cabe

hablar de la capacidad del profesorado para fomentar una disciplina democrática, surgida de la razón y no de una emoción partidista, fruto en la mayor parte de los casos del convenio de normas establecido entre el profesor y los alumnos (Cox y Heames, citado por López, 2018).

Una fórmula que propone el método de pensamiento emocional es el denominado tutor afectivo (Cabrera, citado por López, 2018) que puede coincidir con el tutor de clase de Primaria o Secundaria, pero preferiblemente será aquel profesor o profesora que a lo largo de la permanencia de alumno en el centro actúe sobre él como un coach. Esta fórmula es especialmente útil con alumnos con conductas disruptivas. La capacidad para la mediación. Cada día más en el ámbito judicial y el educativo se utiliza la mediación como sistema de resolución de conflictos en los centros y en la mejora de la convivencia.

Los docentes debemos formarnos en técnicas de mediación a sabiendas de que la mediación más que una técnica es una cualidad otorgada por las personas en conflicto desde la confianza. Esto es que no sólo es importante nuestra formación en técnicas de mediación, sino en conseguir el liderazgo en el centro para que las partes en conflicto acudan a nosotros como mediadores en sus litigios.

Pero el método de pensamiento emocional, además, nos indica dos tipos de liderazgo en los centros educativos, el liderazgo afectivo que tiene que ver con la capacidad para que consigamos desarrollar la madurez emocional del alumnado y el liderazgo pedagógico que nos hace capaces de conseguir que nuestro alumnado consiga el mejor aprendizaje de competencias con el menor esfuerzo.

El liderazgo afectivo viene caracterizado por cualidades como el entusiasmo, la creatividad, la proactividad, la capacidad para fomentar el diálogo, la capacidad para fomentar el trabajo en equipo, la capacidad para fomentar el espíritu crítico, la capacidad para fomentar en el alumnado la toma de decisiones, y por encima de todas, la capacidad para inspirar confianza entre alumnos y alumnas.

El liderazgo pedagógico es aquel que consigue los mejores aprendizajes por parte de los alumnos y requiere otro conjunto de competencias como puedan ser:

capacidad para motivar a los alumnos desde una motivación intrínseca, clarificar las funciones de los alumnos, es decir, que siempre tengan claro qué se Bienestar docente y pensamiento emocional.

La capacidad para utilizar el método socrático, esto es, conseguir implicar a alumno en su aprendizaje desde los conocimientos previos que ellos tienen (Hernández, 2005), capacidad para individualizar la enseñanza (Bain, 2006), el uso de metodologías activas (Rosario, 1999), y el uso frecuente, adecuado y democrático de la evaluación con sus muchas formas y posibilidades.

Dentro del liderazgo pedagógico encontramos también el liderazgo en la organización escolar que requiere de competencias como: la capacidad de ayudar al centro a que encuentre su identidad, la capacidad para implicar en nuevas metodologías de centro como puedan ser las comunidades de aprendizaje (Molinar y Velázquez, citado por López, 2018) y la habilidad para manejar la micro política, las líneas de influencia y de poder ejercido por los diferentes integrantes de la comunidad escolar. Pero, sobre todas estas capacidades, competencias o habilidades la cualidad fundamental para alcanzar el liderazgo es sin duda la integridad.

SEGUNDA PARTE: MÉTODO

Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar el grado de bienestar psicológico en docentes de la Escuela Preparatoria Oficial no.65.

2.1.1 Objetivos Específicos

- Conocer el grado de bienestar psicológico de forma general, en los docentes de la Escuela Preparatoria Oficial No. 65
- Identificar la dimensión del bienestar psicológico que más prevalece en los docentes de la Escuela Preparatoria Oficial No. 65

2.2 Planteamiento del Problema

El planteamiento y sus elementos son muy importantes porque proveen las directrices y los componentes fundamentales de la investigación; además, resultan claves para entender los resultados. La primera conclusión de un estudio es evaluar que ocurrió con el planteamiento. (Hernandez Roberto, 2006)

La situación de los docentes de la Escuela Preparatoria No. 65 es de preocupación por la serie de dificultades que enfrentan a diario, se identifica que hace falta mayor reconocimiento a su importante labor, lo cual se ve reflejado en bajos sueldos, este hecho puede generar frustración y malestar al no poder compensar los gastos personales y familiares, por lo mismo algunos docentes se ven frustrados por que incluso trabajan en otras actividades.

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

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

El conocer y cuidar del bienestar del docente es una labor integral necesaria dentro de la educación, para que cumplan óptimamente su actividad educativa. Por ello la satisfacción laboral y con la vida en general es fundamental como medida de bienestar, además un estado de ánimo positivo y factores claves como la dedicación pueden afectar el Bienestar Psicológico de los docentes (Dahlqvist, 2010)

Por otra parte las condiciones de trabajo en los docentes están lejos de ser las mejores, es frecuente tener sobrecarga de trabajo por el excesivo número de alumnos por aula, además los profesores tienen presiones de tiempo para cubrir materias, evaluarlas y reportarlas, también se suele dar escasez de recursos por lo

que ellos mismos tienen que encontrar formas de compensar la falta de equipamiento adecuado para el desarrollo de los cursos que imparten, pero aun así se les exige dar mayor calidad educativa con los escasos recursos que cuentan.

Después de la problemática planteada anteriormente surgen cuestiones tales como:

¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico de los docentes de la Preparatoria Oficial No. 65?,

2.3 Tipo de Estudio

Esta investigación es de tipo descriptivo ya que esta investigación está basada en identificar la población del estudio, definir la muestra, objetivos o fenómeno de estudio, variables del estudio, así como las categorías y escalas de medida de dichas variables, selecciona fuentes de información utilizadas para recoger información sobre esas variables.

El cual consiste en ser un tipo de metodología a aplicar para deducir un bien o circunstancia que se esté presentando; se aplica describiendo todas sus dimensiones, en este caso se describe el órgano u objeto a estudiar. Los estudios descriptivos se centran en recolectar datos que describan la situación tal y como es.

2.4 Variables

Definición Conceptual

Bienestar Psicológico:

Ryff (1995) mencionó que el bienestar psicológico es “un constructo mucho más amplio que la simple estabilidad de los efectos positivos a lo largo del tiempo, denominado felicidad por la sabiduría popular. Añadió que el bienestar tiene variaciones importantes según edad, el sexo y la cultura”.

Ballesteros (2006) definen el bienestar psicológico como la evaluación que las personas hacen de sus vidas, e incluye una dimensión cognitiva (satisfacción total con la vida o por áreas específicas como la matrimonial, laboral, entre otras) y otra

afectiva (relacionada con la frecuencia e intensidad de las emociones positivas y negativas), cuya interacción abarca un amplio espectro de vivencias.

Definición Operacional

Para fines de este estudio, el bienestar psicológico se explicó mediante el modelo de seis dimensiones propuesto por la psicóloga Carol Ryff, divididos en 6 dimensiones.

2.5 Población

Para la siguiente investigación se tomó como población a los docentes de la Escuela Preparatoria Oficial No. 65 la cual está integrada por 14 maestros, de los cuales 10 son hombres y 4 corresponden al sexo femenino, se tomará en cuenta a toda la población.

De la población 5 hombres cuentan con un grado académico de maestría y 4 mujeres y 5 hombres cuentan con un grado de licenciatura.

Tomando en cuenta también la ubicación geográfica de cada uno de los docentes que laboran en la Preparatoria, se encontró que solo 3 de los docentes que laboran ahí viven a una hora de distancia de la escuela y la mayoría viven en el mismo lugar en donde se encuentra la escuela o en lugares que se encuentran alrededor.

2.7 Instrumento

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989, adaptada por van Dierendonck, 2004 y traducida al español por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y van Dierendonck, 2006).

Éste sugiere 6 dominios fundamentales del funcionamiento óptimo: 1) La autonomía que se refiere a la capacidad de resistir presiones sociales, a la autorregulación en las opiniones y en la toma de decisiones; 2) La autoaceptación, que se refiere a la actitud positiva respecto a uno mismo, reconocimiento y por ello la aceptación de los aspectos positivos y negativos; 3) El dominio del entorno, que alude a la sensación de control y competencia sobre las circunstancias que le rodean; 4) El crecimiento personal, que incide sobre la sensación de percibir que uno evoluciona y progresa de forma continua; 5) Las relaciones positivas con otros, que evalúa la presencia de relaciones íntimas, cálidas con otros y la preocupación por otras personas y 6) El propósito de vida, que se refiere a la presencia de objetivos vitales, la sensación de llevar un rumbo y de que la vida tiene un sentido.

Esta escala está compuesta por 39 ítems a los que los participantes responden utilizados un formato de respuesta tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo, para un total de 274 puntos como máximo. Puntuaciones mayores de 176 en el total señalan un BP elevado entre 141 y 175 BP alto entre 117 y 140 puntos BP moderado e inferiores a 116 puntos BP bajo. Además del puntaje global es posible efectuar análisis en cada dimensión para considerar la predominancia de los afectos positivos sobre los afectos negativos, por cuanto el bienestar psicológico es un constructo multidimensional que comprende diferentes elementos de orden emocional y cognitivo.

Así como el factor de auto aceptación se compone de 6 ítems, igual que los factores dominio del entorno, relaciones positivas y propósito de la vida El factor crecimiento personal está compuesto por 7 ítems y autonomía por 8 ítems.

2.8 Diseño de Investigación

Esta investigación es de tipo no experimental (Diseño transversal o transaccional) ya que se utiliza cuando la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien en cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo.

2.9 Captura de Información

- Se identificará a la institución a donde se realizará la investigación.
- Se acudirá a la institución a solicitar el permiso correspondiente para realizar el estudio.
- Una vez autorizado el estudio se solicitarán los datos específicos de la población para posteriormente realizar el muestreo.
- Se determinará la fecha acordada.
- Se determinará de acuerdo a lo establecido con las autoridades de la institución una fecha aproximada para la aplicación de instrumentos.
- Se visitará la institución y se procederá con la aplicación de los instrumentos la fecha acordada.
- La recolección de datos se llevará a cabo de manera individual con cada docente
- Se darán indicaciones de manera verbal para que el instrumento sea contestado de forma correcta.
- Se le da el agradecimiento a cada participante.
- Se le da el agradecimiento a la institución por las atenciones brindadas.

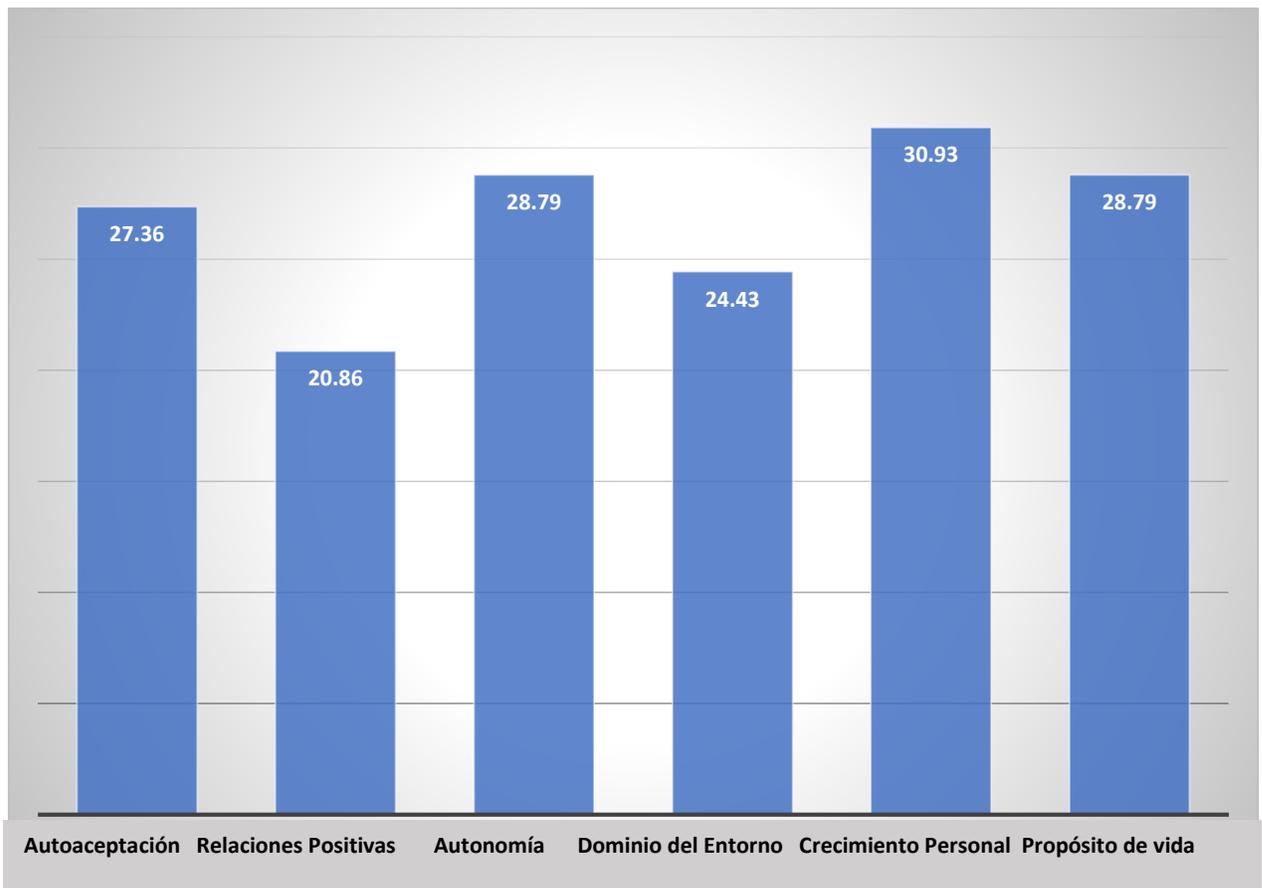
2.10 Procesamiento de la información

Una vez recabada la información requerida, se procederá a capturar los datos en el paquete estadístico SPSS versión 20 y se utilizará la estadística descriptiva para la obtención de frecuencias y porcentajes a fin de interpretar de los resultados.

Resultados

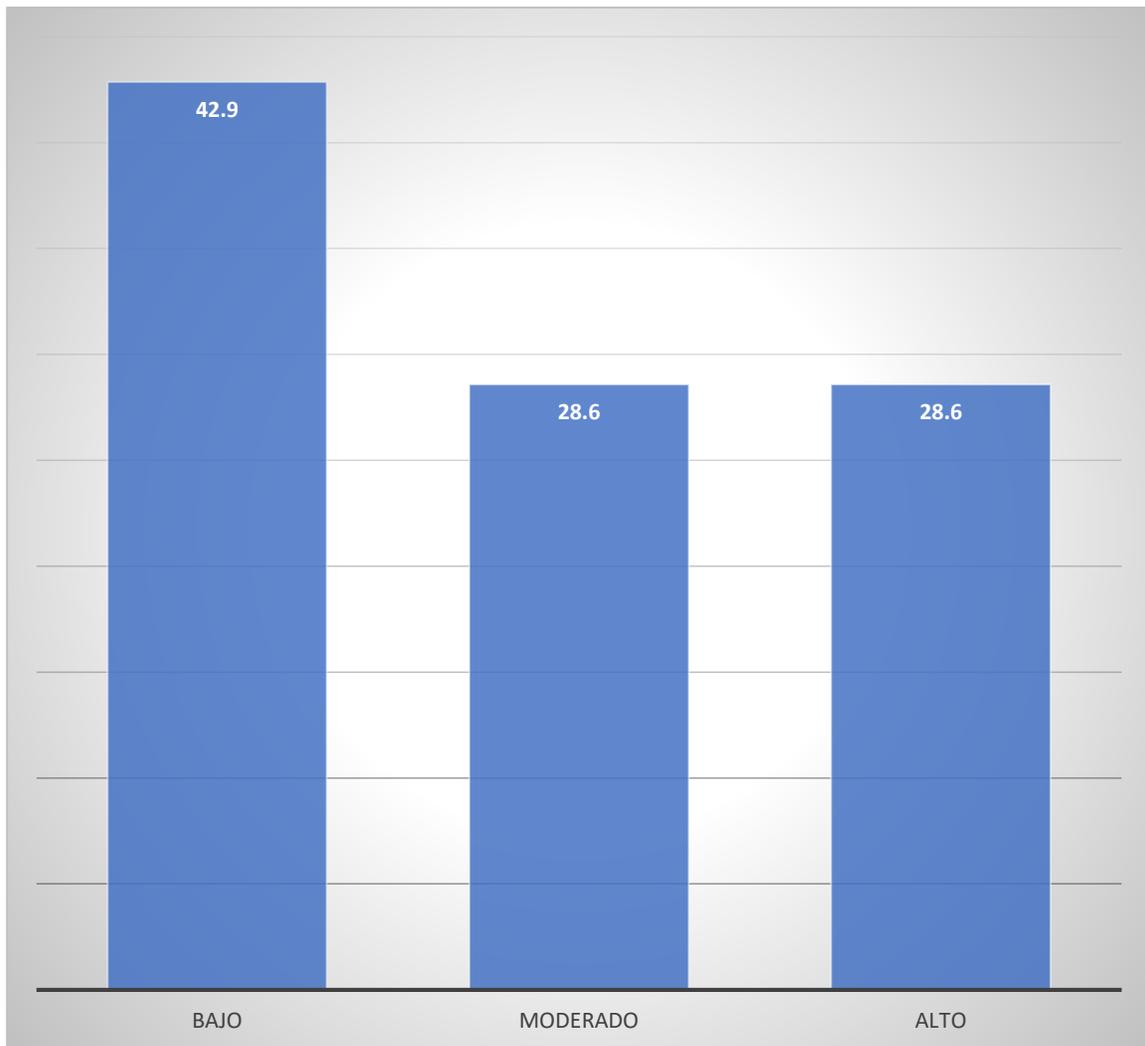
El propósito de este estudio fue determinar el nivel de bienestar psicológico en docentes y con los resultados poder exponer alternativas para los docentes que fueron objetivo de esta investigación; los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

FIGURA 1.RESULTADOS DE NIVEL DE PREVALENCIA DE DIMENSIONES



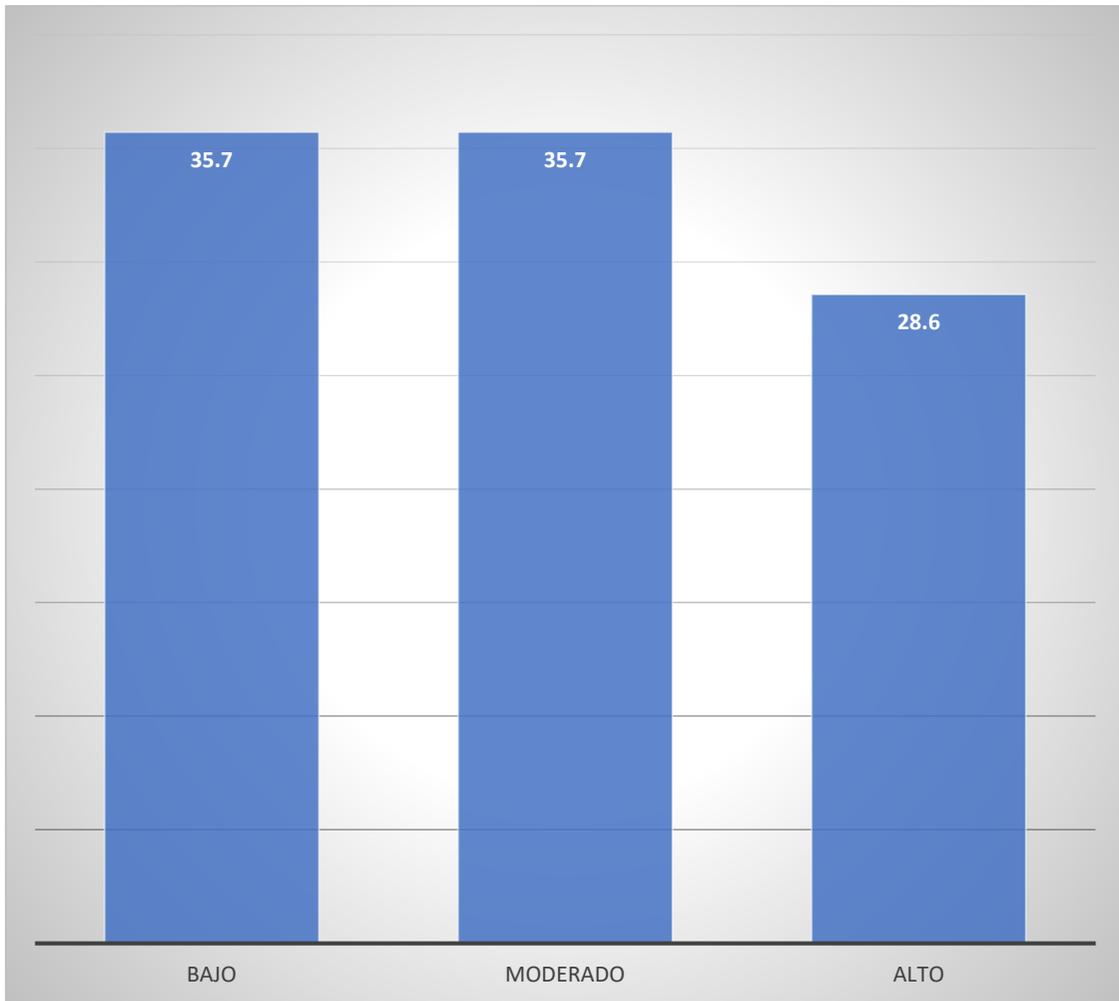
En esta grafica se observa la puntuación a nivel general obteniendo el más alto la dimensión de crecimiento personal obteniendo una puntuación de 30.93 %, más sin en cambio se ubica en un nivel bajo.

FIGURA 2. RESULTADOS DE AUTOACEPTACION



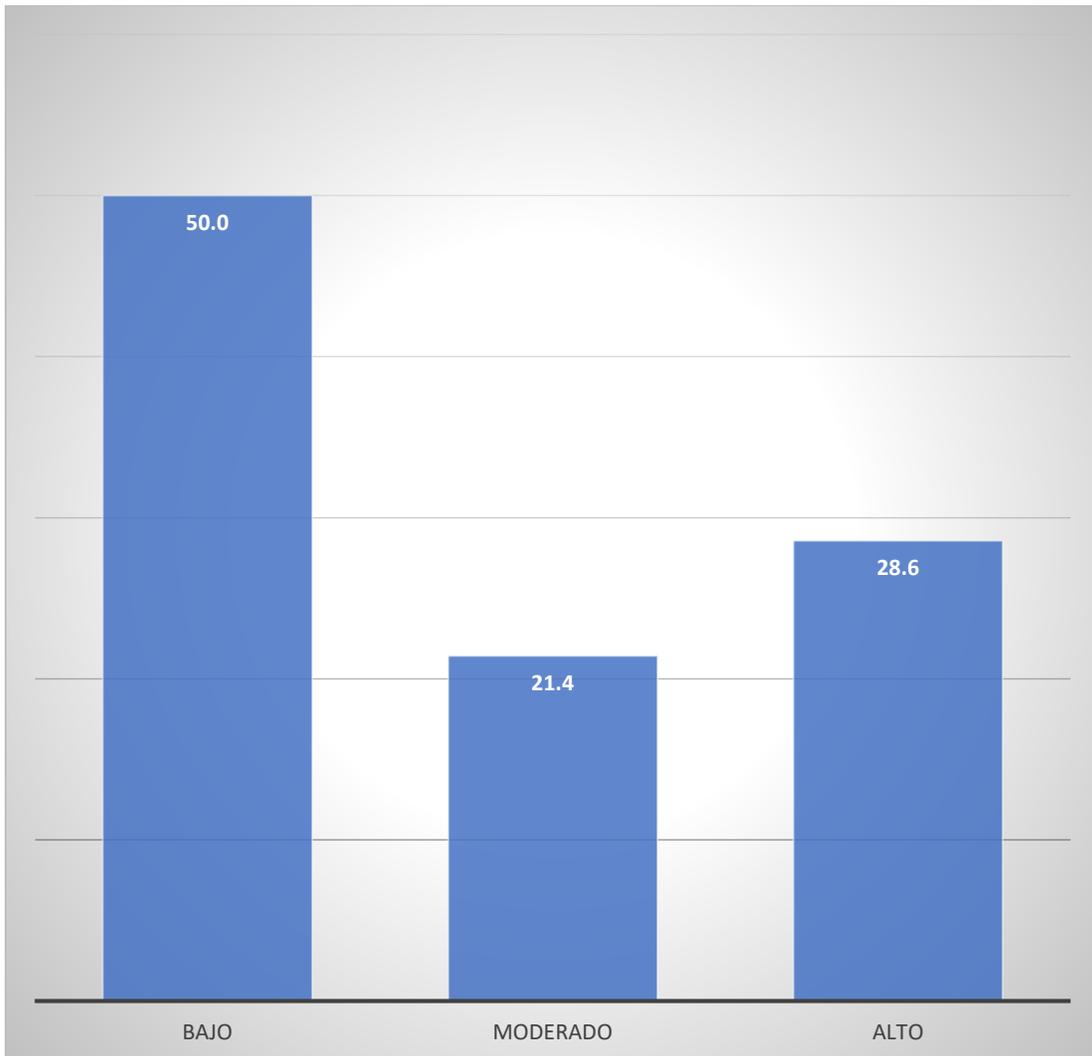
En la Auto aceptación se obtuvo el puntaje más alto de 42.9 % más sin embargo en cambio esta puntuación lo ubico en el nivel bajo, mientras que el nivel moderado se encuentra con una puntuación de 28.6 % y el nivel alto de igual forma con una puntuación de 28.6%.

FIGURA 3. RESULTADOS DE RELACIONES POSITIVAS



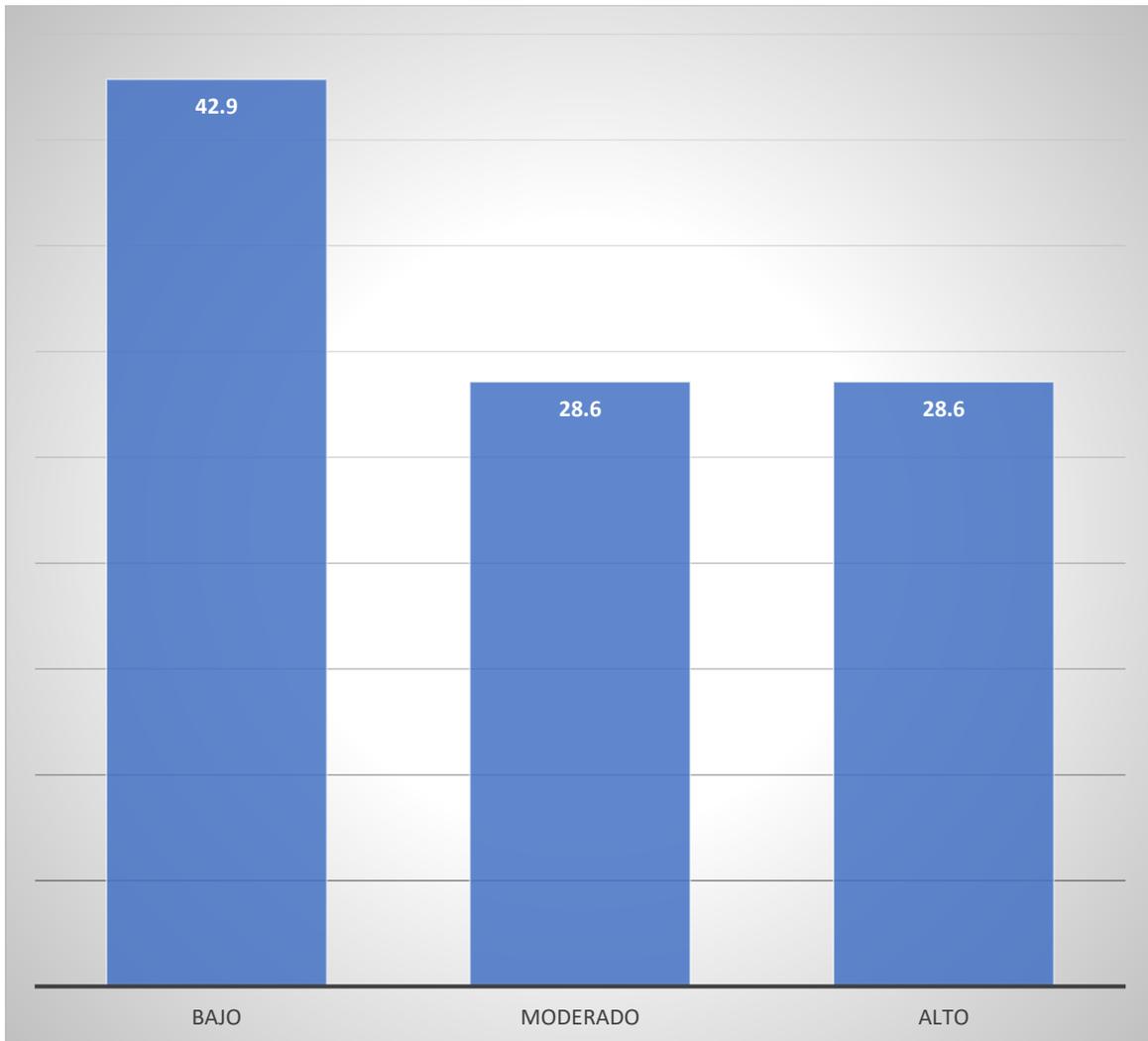
La dimensión de relaciones positivas obtuvo una puntuación de 35.7 % ubicándola así en un nivel bajo y moderado. Y el nivel alto con una puntuación de 28.6%.

FIGURA 4. RESULTADOS DE AUTONOMIA



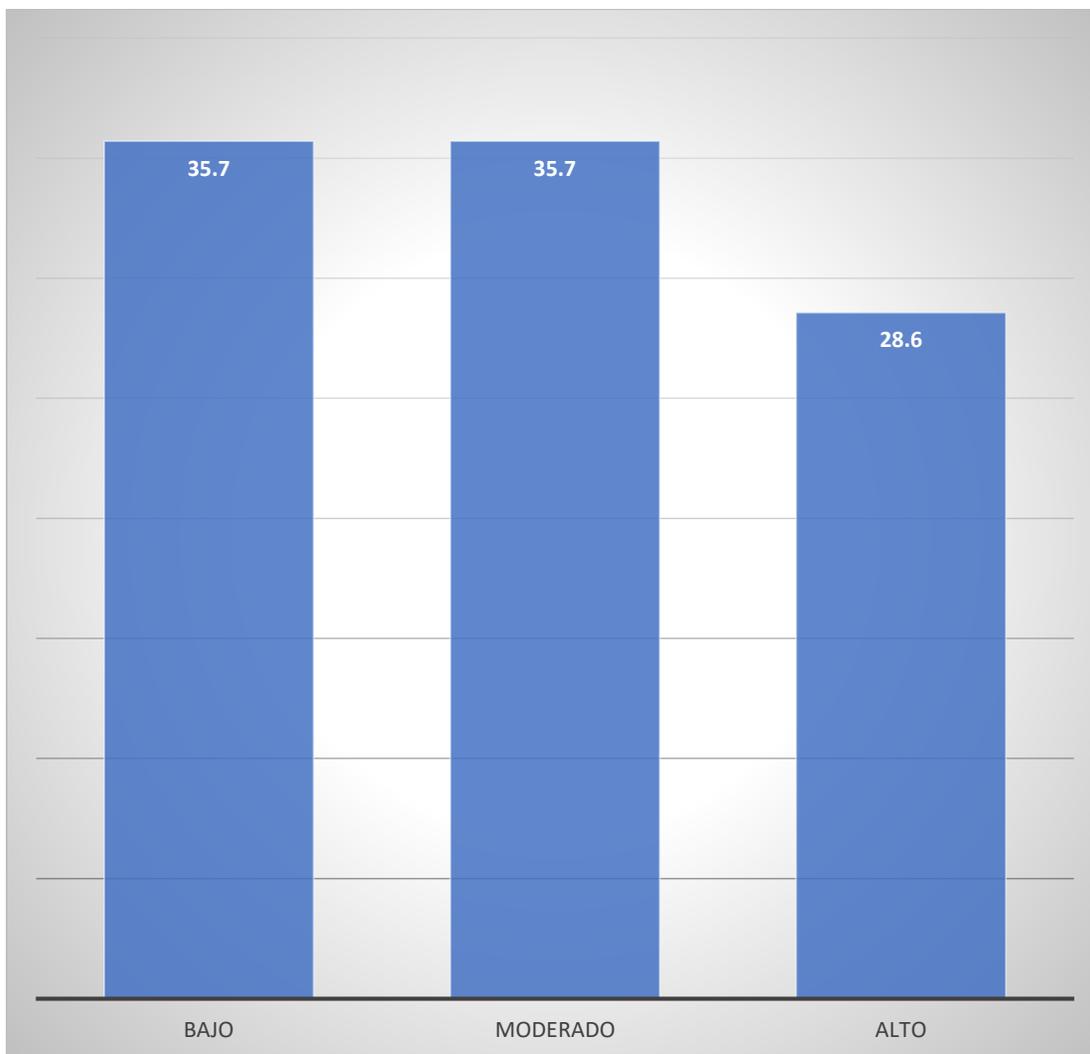
En autonomía se obtuvo una puntuación de 50.0 % ubicándola así en un nivel bajo. Mientras que el nivel moderado se encuentra con un porcentaje de 21.4 % y el nivel alto con un porcentaje de 28.6%.

FIGURA 5. RESULTADOS DE DOMINIO DEL ENTORNO



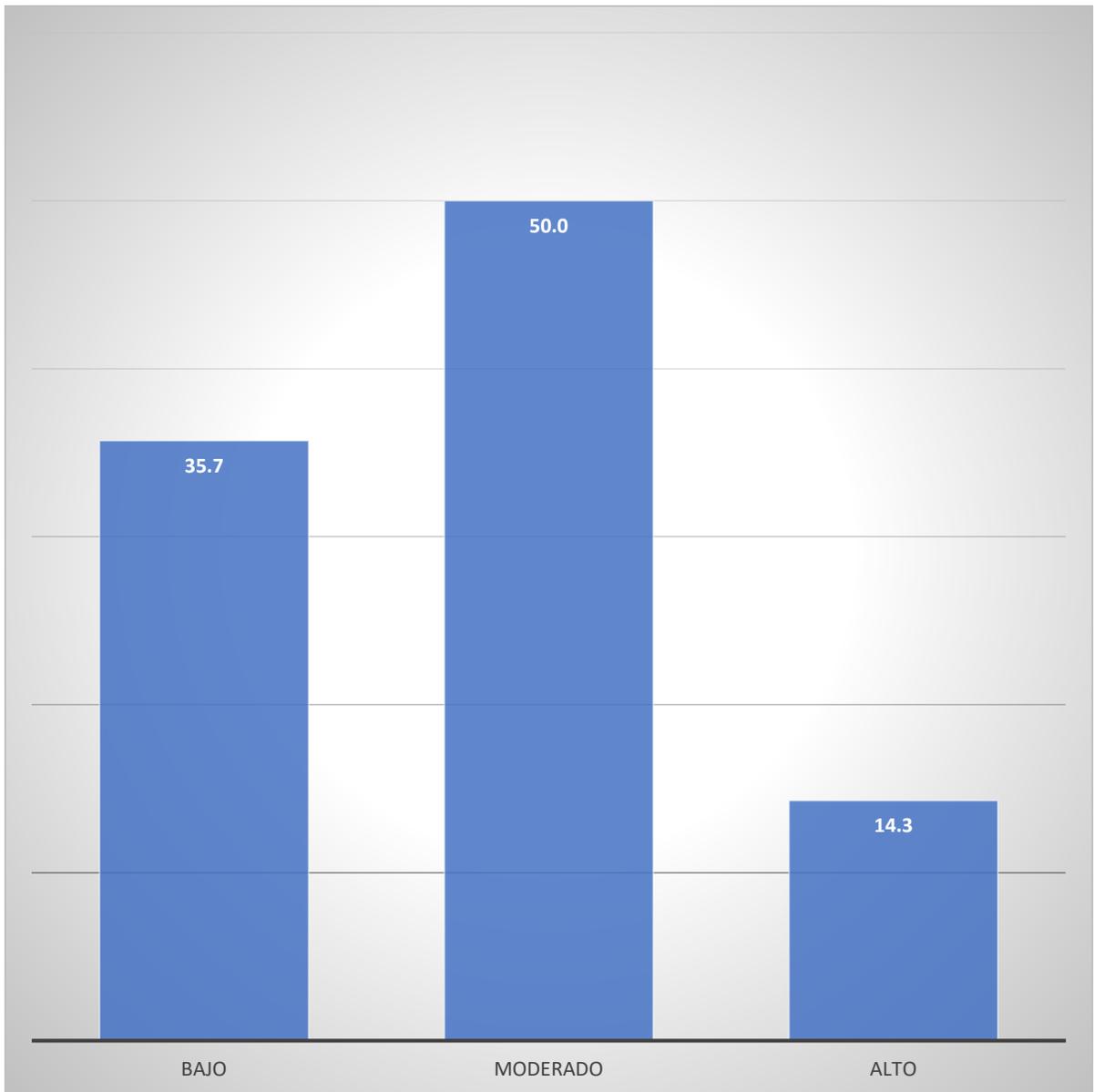
En la dimensión de dominio del entorno obtuvo un puntaje de 42.9 % ubicándolo en un nivel bajo, en nivel moderado se obtuvo una puntuación de 28.6 % al igual que en el nivel alto.

FIGURA 6.RESULTADOS DE CRECIMIENTO PERSONAL



En la dimensión de crecimiento personal se obtuvo un puntaje de 35.7 % ubicándola en un nivel moderado y bajo, mientras que en el nivel bajo se obtuvo un porcentaje de 28.6%.

FIGURA 7.RESULTADOS DE PROPOSITO DE VIDA



La dimensión de Propósito de Vida se encuentra con un puntaje en nivel bajo de 35.7%, mientras que en el nivel moderado obtuvo el mayor porcentaje del 50% y en el nivel alto con un porcentaje de 14.3%.

Discusión

De acuerdo con los resultados encontrados se puede afirmar que el presente trabajo cumplió con los objetivos planteados, al hallar y describir los factores de bienestar psicológico presentes en la población de docentes de la Preparatoria que participaron.

La encuesta permitió conocer los significados del bienestar psicológico para los docentes, así como las dimensiones individuales y contextuales que lo facilitan o interfieren. Las respuestas de los participantes son consistentes con las dimensiones definidos en las mediciones del bienestar psicológico por diversos autores.

En cuanto a las emociones más relacionadas con el bienestar psicológico (alegría, felicidad y tranquilidad) vale anotar que también muestran concordancia con varios de los autores revisados y la tradición de asociar felicidad con bienestar, así como con la postura de la psicología positiva, la cual relaciona términos como calidad de vida, satisfacción vital y bienestar, con felicidad, entendida en su carácter episódico y contextual (Myers, 2000).

Respecto a la dimensión Autoaceptación, los resultados que se obtienen que lo ubica en nivel bajo mostrando a su vez que los docentes carecen de seguridad y una satisfacción personal, a su vez se encuentra una diferencia con la investigación que realizo Cassidy (2000) y García (2002), al mostrar que la familia puede facilitar o ser fuente de interferencia del bienestar psicológico.

Y se difiere de la investigación que realizaron Ferrel, et al. (2014) quienes afirman que se presenta un alto nivel en la dimensión de autoaceptación que es la más sobrerrepresentada en la versión del instrumento que se utilizó.

Mientras que en relaciones positivas se obtiene un resultado en donde los docentes se encuentran en un nivel moderado y bajo, mostrando a su vez que la interacción entre ellos no es tan ideal lo cual provoca estar en un clima laboral no asertivo. De esta forma, el bienestar está relacionado con aspectos colectivos del funcionamiento integral en grupo, incluido el social. Esto es consistente con el

estudio a gran escala de Myers (2000), del cual se puede concluir también el vínculo entre felicidad y relaciones afectivas interpersonales.

En dominio del entorno se obtuvo un resultado bastante alto en el nivel abajo mostrando a su vez que los docentes carecen de habilidad para relacionarse positivamente entre su equipo de trabajo, el cual podría mejorar con actividades recreativas lo cual es consistente con lo planteado con Carmack (1999) el cual nos dice que los docentes que practican actividad física insuficiente presentan niveles bajos de bienestar psicológico, significativamente menores que aquellos que no lo hacen, además, estos efectos parecen persistir al menos por un tiempo determinado.

En autonomía presenta un puntaje alto teniendo como resultado una nivel bajo, el cual encuentra que la mayoría de los docentes no tienen un carácter decisivo y se están volviendo sedentarios en su lugar de trabajo lo cual les obliga a estar en el mismo lugar siempre, con las mismas horas de clases y su aspiración a una mejor calidad de vida se ve cada vez más lejana, perdiendo a su vez la importancia de la comunicación e interacción entre ellos, en donde los tomen en cuenta y las futuras actividades de trabajo sean agrado de la mayoría generando así una mayor productividad, lo cual es semejante a la investigación que realiza Rojo y Merino (2015) agregan que el sedentarismo es causado a consecuencia de factores de diversa índole, como pensamientos negativos, y mala organización del tiempo.

En comparación en los resultados de las 6 dimensiones en donde se encontró que todas resultaron en un nivel bajo con poca diferencia entre ellas se considera que el bienestar psicológico es muy similar entre los docentes y que tanto como seguridad, confianza, control de emociones, compromiso con el trabajo y con su persona, entre otras cualidades que representan las dimensiones se ven afectadas de igual forma, a diferencia de la investigación de Ferrel (2014) que nos dice que se encontró una diferencia significativa en la “escala relaciones positivas” en los diferentes grupos de edad. A nivel de género no se encuentran diferencias significativas en como los sujetos de estudio perciben su bienestar. Y, en cuanto a

los tipos de vinculación se encuentra una diferencia significativa en cuanto a la Autoaceptación o aceptación de sí mismo como persona y como trabajador.

Y al concluir con los resultados de la investigación el cual como ya se comentó, se encontró todas las dimensiones en nivel bajo y moderado se concluye que el bienestar psicológico no es el adecuado a diferencia de la investigación de Salas (2010) el cual concluyó que las categorías de bienestar psicológico presentan proporciones diferenciadas, pero predomina el nivel medio, tal como se halló en este estudio, lo que muestra un adecuado nivel de bienestar psicológico de los docentes.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se pudo identificar el nivel de bienestar psicológico en docentes de la preparatoria oficial no. 65, llegando así a los puntos que se mencionan a continuación:

- Al evaluar las áreas de bienestar psicológico en los docentes se llegó a la conclusión que el principal factor de que incide en el bajo bienestar psicológico es por las pocas oportunidades que existen para su crecimiento personal y profesional ya que algunos llevan más de 10 años laborando en el mismo plantel y con las mismas horas clases.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión de autoaceptación mostrando un puntaje alto en el nivel bajo se concluye que la mayoría de los docentes carecen de carácter decisivo como también de seguridad hacia su persona lo cual provoca que su estado de conformidad ante situaciones que se le puedan presentar sea muy alto y lo obligue a acceder a realizar actividades que en realidad no le satisfacen.
- Mientras que en dominio del entorno se obtuvo un puntaje alto en el nivel bajo se considera que la relación de trabajo no es la ideal, que se carece de una buena comunicación entre ellos derivando a su vez un clima laboral incómodo.
- En Autonomía se obtuvo un puntaje alto en el nivel bajo mostrando a su vez que el docente se encuentre en una situación de conformidad y dependencia a su lugar de trabajo que no sea participativo en reuniones en donde pueda proponga actividades para mejorar su calidad de trabajo en aula.

Sugerencias

De acuerdo con los resultados encontrados, se recomienda continuar con esta línea de investigación, a fin de comprender y mejorar las condiciones de trabajo de los docentes de la preparatoria, en la seguridad de que con ello se mejorará la calidad académica en la preparatoria; para lo cual se sugiere incluir otras variables que se relacionan con el bienestar y la felicidad, tales como el estrés laboral, la depresión, el estilo de vida y/o la calidad de vida de los Docentes.

Lo anterior requiere cambios de orden personal e institucional. Por ello, se sugiere:

- Sería de gran importancia que se dé un seguimiento a más investigaciones ya que después de esta investigación y los resultados obtenidos considero que hay una gran variedad de temas relacionados con esta investigación que les pueda brindar herramientas para tener una mejor calidad de vida laboral y personal.
- También es importante fomentar la actividad física, deportes, juegos de mesa, así como actividades de esparcimiento en el plano artístico y cultural, con el fin de fortalecer las dimensiones del bienestar psicológico entre los docentes.
- Talleres en donde brinden al docente herramientas para poder enfrentar situaciones dentro del aula, como son procesos de regulación cognitiva, emocional y conductual que sería interesante que el docente potenciara poco a poco para estar preparado ante estas situaciones exigentes de su contexto laboral.
- A su vez programas en donde puedan fortalecer su seguridad, su compromiso, su entusiasmo por su labor, en donde se les aliente a un crecimiento personal, para generar que su estado de conformidad vaya disminuyendo

Referencias

- Alonso-Tapia, J. (2000). *Motivar para el aprendizaje: teorías y estrategias*. Barcelona: Edebé.
- Benavides-Pereira, A. M. (2002). *El proceso de enfermar por el trabajo*. Madrid: La Casa del Psicólogo.
- Botina, L. C. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Universidad Mariana*, 19-20.
- Cabrera, V. X. (2016). Bienestar subjetivo, Bienestar psicológico y significación vital en personas en situación de desempleo. *Facultad de Ciencias Políticas, Sociales y de la Comunicación Grado en Trabajo Social*, 15-18.
- Camarck, L., Boudreaux, E., Amaral, M., Meléndez, M., Brantley, P. y Moro, C (1999). Salud aeróbica y ocio en la actividad física. *Revista Española de Medicina y del Comportamiento*, 2 (21) 251-257.
- Carbajal, M. (2014). Escritos sobre la psicología y la sociedad. . *Revista Chilena de psicología*.
- Casullo, M. &. (2000). Evaluación del Bienestar Psicológico. *Revista de Psicología*, 18(2), 37-68.
- Cerezal, J. R. (2014). Relaciones interpersonales entre los colaboradores internos del Hotel Índigo – Israel. *Uncuyo Universidad Nacional de Cuyo*, 17.
- Dahlqvist, J. J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- Dahlqvist, J. J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7 .
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. . *Revista Nacional de Administración*, (1):71-84.

Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. & Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76.

García García, Matilde (1996). *Comunicación y Relaciones Interpersonales*.

En Revista Electrónica "Tendencias Pedagógicas", N° 2, págs. 11-17, de la Universidad Autónoma de Madrid. Documento PDF en línea: http://www.tendenciaspedagogicas.com/revista_numero.asp?_numero=02 [Octubre, 2014].

Hué, C. (2012). Bienestar docente y pensamiento emocional. *Revista Fuentes*, 12, 47-68. <http://www.revistafuentes.es/>

Hernandez Roberto, F. C. (2006). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: McGraw-Hili _ Interamericana.

Hernandez, R. (2006). En *Metodología de la Investigacion. mcgraw hill. México*

L., H. C., & U., R. F. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 83-96.

Leal Soto, F., Davila Ramirez, J., & Valdez, Y. (2014). Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje. *Psychological Well-Being and Learning-oriented*, 13(3).

Lopez, N. N. (2018). Bienestar Psicológico y Calidad de Vida. *Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Licenciatura en Psicología*.

Maris, S. (2009). Motivación y voluntad. . *Revista de Psicología*, 27(2),.

Martinez Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes; un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional*, vol. II.

Martínez, S. R. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional* , Vol. II, Número 1 - ISSN 2311-75-59.

- Montoya, C. A. (2018). Agencia y Bienestar Psicologico en Docentes Universitarios en la ciudad de Cali. *Pontificia Universidad Javeriana Cali*.
- Ovalle, O. y. (2006). La Calidad de vida y felicidad. *Revista Contribución a la Economía*, Ovalle, O. y Martinez, J. (2006). La Calidad de vidRecuperado de <http://www.eumed.net/ce/2006/oojm.htm> .
- Rivera Granados, J. M. (2017). Bienestar Psicologico del Personal de la Unidad de Recolecion de Evidencias del Ministerion Publico. *Universidad Rafael Landivar*.
- Rodríguez, C. M. (1999). CUESTIONES SOBRE ADAPTACIÓN SOCIAL: DESARROLLO Y APRENDIZAJE. *Neurostar*.
- Rojo, M., Merino, J. (2015). El sedentarismo y promoción de un estilo de vida activo (Tesis para optar el grado en Educación Primaria. Universidad de Valladolid. España. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/14747/1/TFG-G%201459.pdf>
- Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de la UGEL No. 7. Tesis Magister. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Serio, A. J. (2010). Competencias interpersonales y bienestar del profesor. *Psicología Educativa*, 16(2), 107-114.
- Sialer, A. S. (2017). Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima este 2016. *UNIVERSIDAD PERUANA UNION*.
- Zul, J. D. (2015). Relaciones Interpersonales Docentes y Manejo de Conflictos Administrativos Educativos. *Universidad Rafael Landívar*.

ANEXOS

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO C. RYFF (SPWB)

NOMBRE:	EDAD:
GRADO ACADÉMICO:	SEXO:

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan afirmaciones respecto a su situación actual. Por favor indique que tan de acuerdo está con la oración según la siguiente escala:

1=Totalmente en desacuerdo
2=En desacuerdo
3=Casi en desacuerdo
4=Casi de acuerdo
5=De acuerdo
6= Totalmente de acuerdo

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Casi en desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	1	2	3	4	5	6
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	1	2	3	4	5	6
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	1	2	3	4	5	6
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	1	2	3	4	5	6
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	1	2	3	4	5	6
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	1	2	3	4	5	6
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	1	2	3	4	5	6
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	1	2	3	4	5	6
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	1	2	3	4	5	6
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes	1	2	3	4	5	6
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5	6
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	1	2	3	4	5	6
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría	1	2	3	4	5	6
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	1	2	3	4	5	6
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	1	2	3	4	5	6

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Casi en desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	1	2	3	4	5	6
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	1	2	3	4	5	6
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	1	2	3	4	5	6
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	1	2	3	4	5	6
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	1	2	3	4	5	6
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	1	2	3	4	5	6
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	1	2	3	4	5	6
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	1	2	3	4	5	6
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	1	2	3	4	5	6
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida	1	2	3	4	5	6
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	1	2	3	4	5	6
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	1	2	3	4	5	6
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria	1	2	3	4	5	6
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida	1	2	3	4	5	6
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida	1	2	3	4	5	6
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	1	2	3	4	5	6
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	1	2	3	4	5	6
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	1	2	3	4	5	6
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está	1	2	3	4	5	6
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	1	2	3	4	5	6
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	1	2	3	4	5	6
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	1	2	3	4	5	6
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	1	2	3	4	5	6
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	1	2	3	4	5	6