

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**"NIVEL DE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESGASTE LABORAL (BURNOUT) EN MAESTROS DE  
EDUCACIÓN PRIMARIA DEL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ PINULA"**  
TESIS DE GRADO

**HELEN ROCIO GODINEZ RUSTRIÁN**  
CARNET 12606-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**"NIVEL DE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESGASTE LABORAL (BURNOUT) EN MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ PINULA"**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR  
**HELEN ROCIO GODINEZ RUSTRIÁN**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA CLÍNICA EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018  
CAMPUS CENTRAL

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.

VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO

SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LIC. ALLAN KENNETH ROMERO VELA

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. ALEJANDRO JOSE MENA BARRIOS

Guatemala, 4 de diciembre de 2017

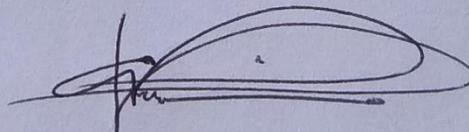
Señores  
Consejo de Facultad  
Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar  
Presente

Estimados señores Consejo de Facultad:

Por este medio me dirijo a ustedes para presentar a su consideración el trabajo de tesis de la estudiante **HELEN ROCIO GODINEZ RUSTRIÁN**, quien se identifica con el **CARNET No. 1260613**. El título es **“NIVEL DE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESGASTE LABORAL (BURNOUT) EN MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ PINULA”**

He asesorado y revisado el trabajo de la estudiante y considero que llena los requerimientos que la Facultad y el Departamento de Psicología establece en este tipo de investigación. Por lo que considero que puede darse trámite al proceso de revisión final.

Sin otro particular  
Atentamente,



Lic. Kenneth Romero  
26073

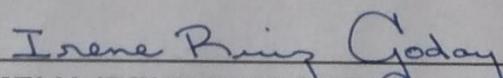
### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante HELEN ROCIO GODINEZ RUSTRIÁN, Carnet 12606-13 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051659-2018 de fecha 22 de enero de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"NIVEL DE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESGASTE LABORAL (BURNOUT) EN MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ PINULA."**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA CLÍNICA en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 23 días del mes de enero del año 2018.

  
\_\_\_\_\_  
MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar

## **AGRADECIMIENTOS**

- A Dios y a la Virgen de la Medalla Milagrosa** Por las bendiciones recibidas, brindarme oportunidades para alcanzar mis metas y colocar en mi camino a personas que me ayudaron.
- A mis padres** Quienes me brindaron el apoyo económico y moral siempre. Por el amor y la confianza que depositan en mi cada día.
- A mis hermanos** A los dos hombres que me hacen reír y me apoyan incondicionalmente.
- A mis abuelos** A los que ya no están conmigo, pero su recuerdo me motiva. Y a mi abuela materna por su apoyo y creer en mí.
- A Edy Sotoj** Por su apoyo incondicional y motivarme con su amor.
- A mis amigos y familiares** Por acompañarme en este proceso que indirecta o directamente contribuyeron a cumplir esta meta.
- A Keneth Romero mi asesor** Quien me guío y estuvo pendiente durante todo este proceso.

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Bienestar Psicológico.....</b>	<b>15</b>
1.1.1. Dimensiones del Bienestar Psicológico .....	16
1.1.2. Bienestar en Educadores .....	19
1.1.3. El bienestar y sus relaciones con la vida escolar.....	20
1.1.4. Bienestar y desarrollo profesional.....	21
<b>1.2. Desgaste laboral.....</b>	<b>22</b>
1.2.1. Signos del desgaste laboral.....	22
1.2.2. Dimensiones del burnout .....	23
1.2.3. Causas de desgaste laboral en docentes.....	24
1.2.4. Características de las personas que sufren desgaste laboral .....	25
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Objetivos.....</b>	<b>29</b>
2.1.1. General:.....	29
2.1.2. Específicos: .....	30
<b>2.2. Hipótesis .....</b>	<b>31</b>
<b>2.3. Variables.....</b>	<b>31</b>
<b>2.4. Definición de variables.....</b>	<b>32</b>
2.4.1. Definición conceptual:.....	32
2.4.2. Definición operacional: .....	32
<b>2.5. Alcances y límites.....</b>	<b>33</b>
<b>2.6. Aportes.....</b>	<b>33</b>
<b>III. MÉTODO.....</b>	<b>35</b>

<b>3.1. Sujetos .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2. Instrumento .....</b>	<b>36</b>
3.2.1. Escala de Bienestar Psicológico de Ryff .....	36
3.2.2. Cuestionario de Maslach Burnout.....	40
<b>3.3. Procedimiento .....</b>	<b>42</b>
<b>3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística .....</b>	<b>43</b>
<b>IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
4.1. Datos descriptivos de Bienestar Psicológico.....	45
4.2. Datos descriptivos de Desgaste Laboral .....	46
4.3. Correlaciones Bienestar psicológico y Desgaste Laboral (Burnout)	47
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>49</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>VIII. REFERENCIAS.....</b>	<b>56</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>59</b>

## RESUMEN

En esta investigación se tenía como objetivo establecer si existe relación entre el bienestar psicológico y desgaste laboral (bournout) de educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pinula. Para llevar a cabo el estudio se trabajó con una muestra de 157 maestros de educación primaria que impartían clases en las 41 escuelas de educación primaria del sector público en el municipio de San José Pínula. De ambos sexos, 135 mujeres y 22 hombres, entre las edades de 20 a 65 años, que residen en las distintas aldeas del municipio de San José Pinula, 74 tienen un nivel de educativo medio y 83 nivel superior ya completado o iniciándolo.

El enfoque utilizado fue tipo cuantitativo. Para obtener los resultados se aplicó la escala el Bienestar Psicológico se aplicó de Ryff, dicho instrumento consta de 39 ítems en forma de escala tipo Likert que se enfoca en seis sub-escalas, la auto-aceptación, crecimiento personal, propósito de vida, autonomía, dominio del entorno, relaciones positivas con otros. Para medir el Desgaste laboral de utilizó el cuestionario de Maslach, está compuesto por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Mide tres aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

En base a los resultados se estableció que entre el nivel de Bienestar Psicológico y Desgaste Laboral (Burnout) de los educadores de nivel primario no existió relación estadísticamente significativa a un un nivel de confianza 0.05 del 95%. Además, Entre las sub-escalas del bienestar psicológico y los factores que conforman el desgaste laboral, la correlación fue de rangos muy bajos, es decir, existen indicios que posiblemente en algunos casos específicos si exista correlación, pero en general esta población manifiesta tener un bienestar psicológico alto y un desgaste laboral bajo.

## I. INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico es un tema que ha sido estudiado por varias áreas de la psicología. Dicho concepto está relacionado con el equilibrio de las distintas esferas importantes para las personas tales como el área familiar, profesional, personal, académica, sexual y emocional. Esto se resume en felicidad, calidad de vida y salud mental, influenciadas por factores personales y sociales.

El objetivo de la psicología es que un individuo busque la salud mental, pero también lo haga de forma integral. Y en este sentido la salud, la satisfacción laboral, afectiva, familiar y social, la probabilidad de desarrollar afecciones, estar económicamente satisfechos, percibirse psicológica y emocionalmente bien, son factores que están ligados con la salud (Ballesteros, Medina, & Caycedo, 2009). Si una de estas áreas se ve afectada por otros factores, influye en las demás. El área laboral, tiene efecto directo en otras, ya que cuando se ve afectada por disfunciones importantes tales como excesivo trabajo, inestabilidad laboral y el ambiente inadecuado, provoca el denominado síndrome de desgaste laboral o burnout. Farber (citado por Quiceno & Vinaccia, 2009) lo define como un estado en el cual se experimenta agotamiento físico, emocional y cognitivo, que trae como consecuencia sentir rechazo ante las actividades laborales y a las personas con las que se trabaja. Asimismo, muestra efectos psicológicos tales como sensación de irritación, ansiedad, tristeza y baja autoestima.

El burnout es característico que lo presenten aquellos que ejercen profesiones u oficios que estén relacionados con atención a terceros, como docentes. Estos son agentes importantes en el desarrollo de un país, son pilares que tienen a su cargo niños y adolescentes durante jornadas prologadas con breves descansos. Dichas condiciones son agravantes en el sector educativo público, debido a que las circunstancias laborales no son las más adecuadas. Pero, la exigencia de cubrir las necesidades básicas implica someterse a las condiciones sin ser conscientes de

que el propio trabajo es un factor de riesgo o el causante de padecer desgaste laboral y afectar el bienestar psicológico, ya que se ve dañada un área importante.

Es necesario que los profesionales de la salud mental empleen su conocimiento en procesos de investigación y realización de programas para conocer y prevenir el desequilibrio del bienestar psicológico o el padecimiento de desgaste laboral. Para encontrar herramientas que ayuden a enfrentar situaciones estresantes, permitiendo con esto experimentar una sensación de satisfacción en el ámbito familiar, personal y laboral, reduciendo así el impacto negativo que tendría el desgaste laboral en la vida de un individuo.

Por lo mencionado con anterioridad, el objetivo de este estudio es establecer la relación entre el bienestar psicológico y desgaste laboral (burnout) de profesores de educación primaria de las escuelas públicas, municipio de San José Pínula. Se planteó este objetivo ya que los educadores están expuestos a diversos factores que ponen en riesgo su salud mental y física, al no tener las herramientas necesarias para enfrentar diversas situaciones. Por tal razón, es importante diseñar una propuesta de acción que favorezca los pilares de la salud mental de los docentes.

A continuación, se presentan investigaciones realizadas en Guatemala, que respaldan la información de este estudio:

Samayoa (2012) realizó una investigación cuyo objetivo tenía determinar el nivel de estrés docente y burnout en maestros de aula recurso del área metropolitana del Ministerio de Educación. Los sujetos que conformaban la muestra eran 60 maestros que, por la Dirección General de Educación Especial, fueron asignados a distintas escuelas públicas de primaria, cada uno tenía a cargo un promedio de 30 niños que eran referidos por los maestros que estaban trabajando en las aulas regulares. El tipo de investigación fue un diseño no experimental de tipo transeccional. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés Docente, el Inventario Maslach

de Burnout y un cuestionario estructurado por el investigador que sirvió para recabar datos psicosociales de los participantes. La metodología utilizada para analizar los resultados fue de la estadística inferencial como la t de Student y el cociente de correlación (r) de Pearson. Para describir los datos se utilizaron medidas de tendencia central y de dispersión. Los resultados demostraron que el nivel de estrés que presentaban los docentes de aula recurso del área metropolitana del Ministerio de Educación son bajos y el nivel de burnout muy bajos. En cuanto a las comparaciones y correlaciones eran no estadísticamente significativas en los niveles de estrés docente y burnout relacionados y comparados con variables sociodemográficas: título de maestro (maestro de educación pre-primaria o maestro de educación primaria), tiempo de trabajar como maestros y maestro aula recurso, edad cronológica, estado civil, paternidad y estresores sociales como cercanía de la residencia a su centro de trabajo, el tipo de transporte que utilizan y propiedad de la casa en donde habitan. A excepción que se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre los maestros de pre-primaria y primaria en del factor Ansiedad medido por la Escala de Estrés Docente, siendo más alto el nivel de ansiedad de los maestros de primaria; y una relación significativa, positiva y baja entre Depresión y el tiempo de laborar como maestro de aula recurso.

Además, Morales (2015) llevó a cabo una investigación que tenía como objetivo evaluar si existía Síndrome de Desgaste Laboral en conductores de unidades de emergencia pre hospitalaria de los Bomberos Voluntarios de la Ciudad Capital de Guatemala. El estudio contó con una muestra conformada por 60 conductores de diferentes tipos de unidad (A, B, C), comprendidos en un rango de edad de 18 a 50 años y con una antigüedad de 1 a 20 años, de sexo masculino. El instrumento que se utilizó para obtener los resultados fue el Cuestionario Burnout, el cual es de forma auto-aplicada. Los resultados arrojaron que los conductores de unidades de emergencia prehospitalaria tenían una media de 61, lo que constituye según la tabla de niveles de Burnout se encontraban en un nivel promedio alto. A razón de los resultados, el examinador recomendó que debía implementarse un programa que tuviese como objetivo principalmente de prevenir el Desgaste Laboral, informando

a las personas que forman las unidades de emergencia pre hospitalaria de los Bomberos Voluntarios de la Ciudad Capital de Guatemala.

Por otra parte, Pinzón (2016) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de bienestar psicológico de maestros y personal administrativo en un colegio internacional-privado de Guatemala. La muestra estuvo conformada por 35 maestros entre las edades de 24 a 69 años, que se dedicaban a enseñar en diversos niveles desde Pre-Kinder a Secundaria; diez hablando español como segundo idioma, esto de forma fluida. El resto de los participantes pertenecían al personal administrativo, conformado por tres contadores, cinco secretarías administrativas, uno de recursos humanos, una psicóloga, un médico, dos asistentes de dirección y un director. En total la muestra se conformó de 49 personas. Utilizó la adaptación española de las escalas de Bienestar Psicológico propuestos por Carol Ryff en sus seis dimensiones que son: Autoaceptación, Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del Entorno, Propósito de Vida y Crecimiento Personal. Los resultados arrojaron que el bienestar psicológico de los maestros y personal administrativo del colegio internacional de Guatemala estaba en un promedio alto, ya que el 90% de los participantes demostraron puntajes por encima de la media. De igual forma en las seis escalas que conforman la medición del instrumento en total.

Igualmente, Dill (2016) realizó una investigación que tenía como objetivo identificar el nivel de bienestar psicológico de los educadores de niños y adolescentes que padecen del Trastorno Espectro Autista en el Programa Educativo Terapéutico Potenciales, de la Asociación Guatemalteca por el Autismo. Los sujetos fueron 13 educadores de ambos sexos, entre las edades de 20 a 40 años, con distintos estados civiles y estudios educativos a nivel superior. El estudio era de diseño cualitativo-cuantitativo. Para realizar el área cualitativa de la investigación, se aplicó a los sujetos la Escala de Bienestar Psicológico. Por otro lado, la parte cualitativa se llevó a cabo con una entrevista semiestructurada que se tenía como base tres sub-escalas, Bienestar Personal, Bienestar Laboral y Bienestar Social,

que fueron aplicada a ocho casos. En base a los resultados concluyó que el nivel general del bienestar psicológico los educadores se encontraban en un promedio bajo presentando indicadores de insatisfacción personal y vincular, con experiencias emocionales negativas en las áreas de mayor interés para el ser humano. El estudio evidenció que los educadores carecían de Autonomía, Dominio del Entorno, Crecimiento Personal, Relaciones Positivas con Otros, Aceptación Personal y Propósitos de vida. En cuanto a los resultados cualitativos, estos concuerdan con los resultados arrojados por la Escala de Bienestar Psicológico.

Gramajo (2016) realizó una investigación cuyo objetivo principal fue describir los indicadores de bienestar psicológico presentes en los candidatos al sacerdocio para luego diseñar una propuesta de acción que favorezca su formación humana como futuros sacerdotes. Los sujetos con los que trabajó eran 28 seminaristas del Bienio Filosófico en el Seminario Mayor de Sololá, entre las edades de 18 a 25 años, con estudios de nivel medio y reconocimiento universitario de sus estudios de Filosofía, todos provenientes de los departamentos de Sololá y Chimaltenango. Tenía como diseños de investigación un tipo cuantitativo, no experimental, transeccional descriptivo. En el análisis de los resultados estadísticos, concluyó que el bienestar psicológico de los participantes estaba en un nivel promedio y promedio alto, lo que se interpreta como rangos normales. Entre los indicadores que obtuvieron el promedio alto están los proyectos y autoaceptación-control, este era un resultado requerido debido a que al ser pertenecientes a un seminario deben de haber tomado una decisión duradera en la vida y por lo tanto tendrían un panorama claro de las nuevas metas establecidas. No obstante, el investigador recomienda que se podría trabajar con los sujetos los aspectos psicosociales y autonomía, ya que la puntuación de estas dimensiones estuvo en un promedio bajo, por lo cual se pretende que al reformarlas ayudará a adquirir herramientas que les permitan adaptarse de mejor manera al entorno social, evitando conflictos interpersonales que podrían presentarse cuando ejerzan su servicio pastoral.

Celis (2016) realizó una investigación con el objetivo de determinar si existía relación entre el desgaste laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de un Call Center de Servicios. Los participantes que conformaban la muestra fueron 25 sujetos con cargos en las siguientes áreas: cabina de gastos médicos, cabina de automóviles, contact center, telecobros y telemarketing. De ambos sexos, entre las edades de 19 a 34 años, pertenecientes a la parte operativa del call center. El instrumento utilizado para calcular el bienestar psicológico fue la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Concluyó que no existía diferencia estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el desgaste laboral o Burnout. En general los empleados del call center obtuvieron resultados normales entre los rangos mínimos y máximos de las sub-escalas de bienestar psicológico. El investigador recomienda que se debe dar seguimiento a los sujetos con el fin de mantener el adecuado desempeño y el nivel de bienestar psicológico.

Además, se presentan investigaciones internacionales relevantes para el presente estudio, que permitan apreciar el abordaje del bienestar psicológico y el desgaste laboral en distintas muestras de sujetos:

González, Suárez, y Loredo (2011) practicaron una investigación que tenía como objetivo estudiar la presencia del síndrome de desgaste laboral burnout (SDL) en un equipo interdisciplinario de 12 profesionales dedicados al estudio y atención integral del maltrato infantil (MI). Debido a que el personal médico y paramédico que atiende a dicha población se expone constantemente a estímulos de naturaleza traumática y estresante que se han relacionado con el desarrollo del SDL. Los instrumentos que se emplearon para la medición fueron la versión española del Inventario de Burnout de Maslach (Maslach Burnout Inventory MBI) y el inventario "Mi relación con el trabajo". En base a los resultados concluyeron que los niveles de síndrome de desgaste laboral fueron bajos en base al análisis de cada una de las dimensiones, manifestaciones básicas, descritas en el síndrome. Pero, la relación que tienen con su trabajo fue adecuada y los datos contrastan con los resultados de estudios similares.

Navascués, Calvo y Asier (2016) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo era comprobar si el nivel de bienestar de los pacientes al ingreso podía predecir la disminución del nivel de psicopatología al alta en un Hospital de Día. El tipo de estudio era ex-post facto prospectivo de 56 pacientes con trastorno mental grave que fueron ingresados en el Hospital de Día. El resultado del estudio fue que los pacientes al ser dados de alta mejoraron significativamente en el nivel de psicopatología. Además, ninguna subescala, tanto de bienestar hedónico como eudaimónico, presentaba variables significativas de los resultados, entre estas estaban el malestar, síntomas psicopatológicos, disfunción vital, riesgo de auto o heteroagresión ni tampoco una puntuación total de todas las variables referidas. El bienestar eudaimónico en su puntuación general reveló los factores de mejora en los pacientes que fueron dados de alta. Por lo cual, se puede establecer que la psicología positiva a través de la mejora del bienestar psicológico puede favorecer a la reducción de la psicopatología en los pacientes con trastorno mental grave.

Asimismo, Sanjuán y Ávila (2016) realizaron una investigación que tenía como objetivo analizar la aportación conjunta que motivación y afrontamiento tienen en el desarrollo de bienestar subjetivo y psicológico. Para realizar el estudio los participantes fueron 115 varones y 85 mujeres, que se sometieron a contestar diferentes preguntas de temas sobre motivación, afrontamiento y diferentes dimensiones de bienestar subjetivo y psicológico. Entre los resultados se muestran que la motivación y afrontamiento tomados conjuntamente eran predictores significativos de las distintas dimensiones de bienestar analizadas. Por tal razón, se concluyeron que los programas de promoción del bienestar deben fomentar en las personas que: persigan sus metas por motivación autónoma y empleen estrategias de afrontamiento basadas en la solución de los problemas. Con herramientas como la reestructuración cognitiva positiva y el apoyo social, para que eviten el uso de las estrategias de evitación.

También, Rabito y Rodríguez (2016) llevaron a cabo un estudio en que abordaba el objetivo de explorar la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico en personas con diagnóstico de Disforia de Género (DG) y comparar los resultados con la población general, así como ver las diferencias por géneros. Los sujetos que conformaban la muestra fueron: 40 estudiantes del grupo control y 61 personas con DG. Los instrumentos utilizados para la medición fueron La Escala de Bienestar Psicológico de Fordyce y la Escala de Satisfacción con la Vida. Las herramientas empleadas para el cálculo fueron la estadística descriptiva y prueba T para muestras independientes, los datos se analizaron con SPSS v. 15. Los resultados mostraron que las personas con DG poseían una satisfacción con la vida y un bienestar psicológico menor que el grupo control. Además, no se encontraron diferencias por géneros en satisfacción con la vida ni en bienestar psicológico.

Reche, Tutte, y Ortín (2016) efectuaron una investigación con el objetivo de conocer la prevalencia y relación entre la sintomatología del burnout, la resiliencia y el optimismo en jugadoras de hockey sobre césped; así como su relación con variables como la edad y la dedicación de la práctica deportiva. Los sujetos evaluados fueron 130 deportistas, comprendidos entre las edades de 13 a 19 años, del género masculino. Los resultados arrojan los siguientes resultados: un 4.6% de las deportistas puntuaron burnout, centrándose el mayor porcentaje dentro de un nivel de sintomatología moderada que alcanza el 42.9%. Asimismo, una resiliencia elevada en el 8.5% de los participantes en el estudio, encontrándose en su mayoría dentro de un perfil de resiliencia moderada (57.7%). Por su parte, el optimismo alcanzaba un 66,2% en el nivel moderado y alto. En el caso de la sintomatología de burnout encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de la edad y la dedicación de la práctica deportiva. Resiliencia y optimismo diferían también en función de esta última. Asimismo, diferencias entre las deportistas que presentan síntomas de burnout en relación con la resiliencia y el optimismo, resultando que aquellas que presentaban síntomas poseían una menor resiliencia y optimismo. Con dichos resultados el investigador sugirió que fuesen analizados por un psicólogo deportivo con el fin de prevenir el burnout detectando los signos en distintos niveles y dedicación que tengan los deportistas.

En resumen, en los resultados expuestos por estas investigaciones se puede destacar que los niveles de bienestar psicológico se encuentran entre el promedio y promedio alto, cabe destacar que la mayor parte de los sujetos que forman las muestras de estudio se encuentran trabajando o residiendo en instituciones. En cuanto al desgaste laboral y la correlación con el bienestar psicológico, no ha existido relación estadísticamente significativa. Y los índices de desgaste laboral se encuentran en un índice alto, por lo cual se puede establecer que es más propenso que los sujetos puedan padecer, desgaste laboral, que encontrar afectado directamente el bienestar psicológico.

Para respaldar teóricamente esta investigación, se presentan a continuación el desarrollo de teorías y conceptos, sobre el bienestar psicológico y desgaste laboral:

### **1.1. Bienestar Psicológico**

Corral (2012) expone que el bienestar psicológico “es el equivalente positivo de “salud mental”, pero en este caso la “sanidad” de la mente no se concebiría como la ausencia de “afecciones” psicológicas, sino como la presencia de un estado de realización, bienestar subjetivo, crecimiento y plenitud” (p.7). El bienestar fue estudiado por muchos años, por lo cual está definido por una combinación de diversas teorías psicológicas, entre estas se puede mencionar las de Rogers, Allport, Erikson, Birren, Jahoda, Jung y Maslow, para convertirse en un concepto multifactorial de seis dimensiones: autoaceptación, crecimiento personal, propósito en la vida, autonomía, dominio ambiental y relaciones positivas.

Este mismo autor cita a Ryff y Singer y plantean que el origen filosófico de bienestar psicológico se basa en mantener la idea de eudaimonia que quiere decir felicidad. Es decir, el objetivo principal de los seres humanos es desempeñar los recursos personales para alcanzar las metas y con ello llegar a la autorrealización.

Para una adecuada evaluación del bienestar psicológico propio Ryff (citado por Corral, 2012) establece que se debe tomar en cuenta etapa de la vida en la que se

encuentra la persona; también se puede deferir en función del género y a las diferencias culturales. Conforme la edad que se tenga existe variaciones de vivencias y tareas del desarrollo, por tal razón en la medición del estado del bienestar psicológico se ve influenciado por la naturaleza de los eventos, dependiendo que tan común sea un acontecimiento en el grupo de referencia del individuo, es decir, si les sucede a muchos o a pocos de sus semejantes y conocidos, y si es algo esperado o inusual en su afectación a otra persona.

Existen varios procesos psicológicos que ocurren cuando el individuo evalúa sus experiencias psicológicas como: comparaciones sociales, la evaluación de personas importantes para él o ella, las atribuciones al porqué de los eventos y la centralidad psicológica o importancia atribuida al evento. Estos procesos son capaces de modificar la sensación de bienestar. Por eso es importante destacar que la sensación y la evaluación de bienestar psicológico sean experimentadas de manera diferente por cada individuo.

### **1.1.1. Dimensiones del Bienestar Psicológico**

Ryff, Keyes y Singer (citados por Carrillo, 2006) consideran que el bienestar psicológico pleno incluye el dominio del entorno, la autonomía y el crecimiento personal, para encontrar un sentido en la propia vida, la autoaceptación y las relaciones positivas con los demás. Estas seis dimensiones Corral (2006) las describe de la siguiente manera:

- **Autoaceptación:** esta implica apreciar todo lo que uno como persona es, reconocer las diferencias y debilidades que son parte del ser. Aceptarse uno mismo es también disfrutar las condiciones en las que se vive sin caer en el conformismo o inmovilidad. Ryff y Keyes (citados por Carrillo, 2006) indican que la autoaceptación es evaluarse positivamente como personas y por consiguiente debe evaluar positivamente su pasado.

Flett, Besser, Davis y Hweitt (citados por Carrillo, 2006) establecen que la autoaceptación no se relaciona con el perfeccionismo ni con la depresión, ya que las personas que se aceptan mantienen una actitud más desahogada ante las diversas circunstancias de la vida, teniendo en cuenta su capacidad, sin esperar la ayuda, asumiendo una actitud positiva hacia sí mismo y ante los demás, mostrando un estado de ánimo positivo.

- **Propósito en la vida:** Baumeister (citado por Corral, 2012) expone que el propósito de vida es “la necesidad que tienen las personas de relacionar sus actividades actuales con los estados positivos o los objetivos que se han trazado para el futuro” (p. 95). Es decir, la persona posee la capacidad de encontrar en sus experiencias un propósito claro y proporcionarles un sentido a las consecuencias de sus vivencias, sin caer en la falsa resignación.
- **Dominio ambiental:** Es la facultad del individuo para manipular las situaciones del ambiente en el que se desenvuelve sin afectar significativamente los ámbitos de su vida. La persona que posee el poder de dominar su entorno es capaz de discernir que valores y decisiones debe poner en práctica para lograr el sentido de dominio, tanto de los acontecimientos externos como de los personales. Asimismo, pueden encontrar los contextos donde favorecen su propio crecimiento y código de valores. Windle y Woods (citado por Corral, 2012), establecen que el dominio del entorno tiene importancia en todo el desarrollo psicológico de la persona, pero sobre todo en la etapa de la vejez, ya que es necesario para encontrar un equilibrio entre los cambios físicos y psicológicos que presenta esta fase de la vida y con ello tener la capacidad de adaptarse a esas nuevas situaciones que son significativas en la vida de los individuos.

Esta condición es contradictoria y difícil de manejar si no está en un nivel adecuado, ya que la persona busca experimentar bienestar, necesitando tener el control total del entorno. Tomando acciones no adaptativas tales

como: experimentar angustia por anticiparse a las circunstancias, no permitirse sentir intriga de los sucesos y buscar a toda costa tener el control. Sin embargo, no se debe mal interpretar esta dimensión del bienestar psicológico ya que esta es necesaria para la autorregulación, autoeficacia y mantener una valía personal alta. Componentes que impulsan al individuo a alcanzar sus metas, evitando caer en un estado de incredulidad en sí mismo. Para Fraijo et al. (citados por Corral, 2012) “el dominio ambiental debería ejercerse de manera responsable y haciendo compatibles los objetivos de ese crecimiento con las necesidades de otras personas y con la conservación del entorno natural” (p. 96).

- **Crecimiento Personal:** Este implica saber que como persona se está en constantes cambios, por consiguiente, debemos desarrollar las capacidades personales que son necesarias en el ciclo de la vida. Pero, conjuntamente se deben abordar tareas conservacionistas y pro sociales, que en las diferentes etapas del desarrollo del ser humano se presentan. Asimismo, encontrar roles que acepte la persona en relación a la etapa que vive, la cual impactara positivamente en el ambiente (Corral, 2012).
- **Autonomía:** Ser autónomo representa autocontrolarse y ser independiente de las condiciones ambientales. En otras palabras, es la capacidad que posee la persona de sostener su individualidad, esto en diferentes contextos sociales, autorregulando de la mejor manera su comportamiento y evitando caer ante la presión social (Corral, 2012).
- **Relaciones Positivas:** Se concibe como la destreza que posee el ser humano de mantener vínculos adecuados con otras personas. Este aspecto se relaciona con diversos aspectos que implica un nivel positivo de bienestar psicológico, ya que el mantener relaciones positivas con los otros facilita una armonía entre los miembros del grupo social donde se desenvuelve la persona. Pero, este involucra a otras dimensiones del bienestar psicológico

como el adecuado dominio del entorno, autonomía, tener un propósito de vida y autoaceptación, ya que si posee esto podrá entablar relaciones adecuadas con los demás (Corral, 2012).

Milfont y Sibley (citados por Corral, 2012), expresan que “la calidez con otros se presume como un criterio de madurez” (p.98). En todas las etapas de desarrollo se tiene la necesidad de relacionarnos con los demás, puede definirse como una medida de sobrevivencia, puesto que necesitamos comunicarnos para encontrar recursos y cubrir las necesidades básicas. Desarrollar una adecuada relación con los demás, en especial con nuestros contemporáneos, permitirá lazos cercanos, desarrollando un estado de intimidad que funciona como un protocolo del trato hacia los demás.

### **1.1.2. Bienestar en Educadores**

El concepto de bienestar se entiende como la sensación de estar adaptado al medio, saludable o feliz. Ejercer la profesión de docente requiere que se empleen las energías educando a los alumnos, dedicarse a ellos, atendiéndolos, cuidándolos y estimulándolos. Esto es considerado por los maestros como algo que realmente vale la pena, aunque el trabajo en ocasiones parezca abrumador y dejen por un lado la estabilidad personal para que los alumnos estén bien. Por tal razón, se cree que los educadores eligieron dicha profesión pues consideran que su trabajo es para ayudar a alguien más. Esto se refleja en que con frecuencia los docentes sienten y piensan que, dedicando su energía, tiempo y atención a los alumnos, se acercarán a desarrollar todo el potencial que poseen. Pero, el resultado de estas situaciones se torna al final agotador, ya que trae como consecuencia que, si se sienten agotados al enfrentarse a la actividad laboral, en este caso las actividades educativas con sus alumnos, experimentarán una sensación de incapacidad para realizar el trabajo, que realmente no tiene que ver con la capacidad de mantener el ritmo de vida en la clase (Holmes, 2014).

Los resultados demuestran que quienes no tienen una sensación de bienestar en su vida son menos capaces de contribuir a la realización de su propio potencial. Ignorar esto es arriesgarse a una pérdida inmensa. Pérdida para los educadores, para las comunidades y, en último término, para el mundo. Se debe reconocer que el bienestar de los docentes de las escuelas está íntimamente relacionado con el rendimiento de los alumnos (Holmes, 2014).

### **1.1.3. El bienestar y sus relaciones con la vida escolar**

Holmes (2014) expone que diversos estudios han lanzado resultados como que lo profesores que están en formación dan de baja algunos cursos y optan por dedicarse a otra rama de la educación. Las solicitudes del abandono están relacionadas con razones psiquiátricas. En la mayor parte de las instituciones no hay una respuesta única y generadora a la situación de los docentes y dejan a un lado el bienestar de estos.

Idealmente hace falta respuestas tanto individuales como organizativas al problema, porque cada vía por separado no es suficiente para mejorar de manera efectiva el bienestar del profesorado. Cuando se elogia, apoya y consulta a los docentes, su bienestar es mayor. Prestar atención a que el abandono de los docentes de su carrera profesional, está relacionado con las presiones a su bienestar y no tiene que ver con la atracción que ejerzan otras actividades. Holmes (2014) plantea que lo indicado para que los docentes permanezcan ejerciendo su carrera se debe de tomar en cuenta toda su experiencia de trabajo, adoptando un enfoque holístico del bienestar y todo lo que ello suponga. Lo ideal es que los directores adopten un enfoque preventivo con respecto al bienestar, la salud, la motivación, el reclutamiento y la permanencia, reduciéndose las bajas por enfermedad y contribuyendo a crear comunidades comprensivas.

#### **1.1.4. Bienestar y desarrollo profesional**

Es necesario mantener el bienestar personal para poder centrarse en el desarrollo de la carrera profesional que se elija ejercer. Eso no demanda dedicar todo su esfuerzo para estar siempre progresando y ascendiendo categorías, sino que permitirse a sí mismo la oportunidad de dar paso a nuevas tareas que le ayuden a avanzar en el trabajo, sin importar que puesto desempeñe. Con frecuencia, se piensa que el bienestar con la carrera elegida es centrarse en los deberes y obligaciones que esta trae consigo, no obstante, es necesario mencionar que no se debe comparar ni pensar en el éxito alcanzado por otras personas, más bien centrarse en el propio éxito que ha alcanzado ya y se desea alcanzar. Lo mejor es preocuparse en la situación que ocupa la carrera profesional, como se siente con respecto a esta y que puede hacer la persona o los demás para apoyar sus aspiraciones. Esto tiene una especial importancia. Cuando experimenta la carga del puesto que según debería estar desempeñando, es decir, centrarse en la idea de que debería estar en otro cargo, no permite que desarrolle las habilidades necesarias para llegar al puesto que se desea llegar.

Holmes (2014) expresa que “el bienestar mental e intelectual de los docentes está íntimamente relacionado con el bienestar emocional” (p.21). Generalmente los componentes emocionales están profundamente ligados con la mayoría de los acontecimientos y experiencias de la vida. Uno de estos es el aprendizaje, este se ve limitado por factores emocionales, es decir, que las acciones que tenga la institución donde se encuentre el docente influirán en su estado emocional, si los directores de las escuelas no se preocupan por el bienestar psicológico e intelectual de los educadores y les limitan el desarrollo personal y profesional es muy probable que la efectividad de ellos, se vea disminuida.

De acuerdo con este autor, un establecimiento que cuente con un equipo de docentes comprometidos con la formación profesional y personal influye en gran medida en el aprendizaje, aumenta la moral del maestro y orienta a todos los elementos del establecimiento escolar a un objetivo común. Además, “el desarrollo profesional y personal se sitúa en el núcleo esencial de la profesión docente. Desde

el primer día de clase en adelante, abundan las oportunidades para quienes quieren definir dónde se encuentran en la profesión” (p.126).

## **1.2. Desgaste laboral**

El desgaste profesional o burnout fue conceptualizado por Maslach y Jackson en 1981. Este se define como la disminución en la capacidad de adaptación de la persona en el ámbito laboral, esto incluye las conductas negativas del profesor ante el lugar de trabajo, los colegas y alumnos. Las complicaciones que presenta son de tipo emocional con manifestaciones de “estrés permanente y agotamiento psicológico” que provoca una “sensación de incapacidad para adecuarse a las experiencias” (Doménech, 2003).

### **1.2.1. Signos del desgaste laboral**

Maslach y Jackson (citados por Doménech, 2003), establecen que este síndrome presenta diversas manifestaciones como: “cansancio físico y emocional, estrés crónico, irritabilidad, miedo, depresión, diversas somatizaciones como dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos del sueño, úlceras, trastornos gástricos, hipertensión” (p.6). Además, en el caso de los docentes manejan cierta inseguridad al sentirse expuestos a las críticas, esto conlleva que para defenderse de esta sensación adoptan un comportamiento caracterizado por manifestar ante los demás una “actitud fría y despersonalizada”. Es decir, que racionalizan sus acciones, se dirigen ante los demás de forma irónica, crítica, estricta o despreciativa.

Esto principalmente con los miembros de la institución educativa y particularmente con los alumnos con los que conviven la mayor parte del tiempo de la jornada laboral.

De esta forma, Doménech (2003) explica que es común que el docente responsabilice a los alumnos de haber provocado el estrés laboral y llegar a percibirlos como “desmotivados, irrecuperables, pasivos e inadecuados para su centro escolar”, o bien, considerar a la familia, a los compañeros, al Ministerio de

Educación y a la estructura social” (p.6). Esto acompañado de acciones como abstenerse a la actividad laboral que se manifiesta en falta de concentración, confusión cognitiva, incapacidad para tomar decisiones, ideas de abandonar el trabajo y en casos extremos, el aumento en conductas desadaptativas como extrema irritabilidad, actitudes violentas, ataques de pánico e ideas suicidas.

Asimismo, los docentes experimentan fuertes sensaciones de incapacidad laboral al no poseer la capacidad de ajustarse a las exigencias laborales. Esto trae un daño colateral para el docente, ya que por evitar sentir estas sensaciones inicia una “sobrededicación” con el fin de invalidar las sensaciones de “incompetencia, desinterés y temor a la crítica” (Doménech, 2003). Todos estos síntomas se pueden interpretar como una forma de protección o mecanismo de defensa frente a la tensión experimentada, en la que el sujeto en este caso los docentes buscan adaptarse, aunque sea de una forma inadecuada.

### **1.2.2. Dimensiones del burnout**

El síndrome de desgaste laboral o burnout se evalúa según el nivel de tres dimensiones, Ramirez y Padilla (2008) las describen:

- **Agotamiento emocional:** Las personas con agotamiento emocional generalmente experimentan sensaciones de estar agotadas, hiperactivas emocional y físicamente, explotadas, fatigadas e incapaces para disfrutar actividades relajantes y recuperarse. Presentan problemas con la calidad del sueño, por ello escasean de energía para enfrentar distintas situaciones o a las personas.
- **Despersonalización:** Es un estado que se caracteriza por manifestar una actitud indiferente y apartada hacia las actividades y compañeros de trabajo. Disminuye el interés en cumplir con las obligaciones laborales, incluso renunciar a sus ideales. Se considera que la despersonalización como una acción de protección de los agentes que causan agotamiento o decepción de

los deberes laborales. Se infiere que la acción de ser indiferente a las cuestiones laborales, funciona como un método que les proporciona seguridad, específicamente cuando no tienen esperanzas de dejar esas situaciones estresantes y es mejor dejar a un lado todo lo que se relacione con estas. Un mecanismo de defensa característico de este estado es la negación, pero esta puede dañar el bienestar de una persona y su capacidad para trabajar efectivamente.

- **Baja realización personal:** Se muestra cuando las personas se sienten incapaces de realizar su trabajo o actividades con efectividad. Perciben como que los intentos que realizan para alcanzar sus proyectos son insuficientes e imposibles. Piensa que las experiencias no son favorecedoras para su progreso profesional y personal. Por consiguiente, dejan de creer en sus habilidades, capacidades, conocimientos y pierden la confianza en sí mismos.

### **1.2.3. Causas de desgaste laboral en docentes**

Existen distintas variables que favorecen la aparición de este síndrome. Doménech (2003) plantea distintos tipos de causas:

#### **Contexto laboral:**

- a) El nivel de armonía en la convivencia con los demás maestros, personal administrativo y director de la institución académica.
- b) El tipo de red de apoyo entre los educadores y la administración del centro educativo. La carencia de apoyo social puede ser un estímulo desencadenante de que el docente presente inseguridad, retraimiento e ideas suicidas.
- c) Si se carece del reforzamiento social de los logros alcanzados, puede generar en los educadores desmotivación por no sentir apreciado su esfuerzo y dedicación.
- d) La inseguridad laboral.

- e) El ritmo de trabajo que establece el centro educativo. Es decir, la libertad de conocimiento, el grado de integración laboral, las exigencias, la dinámica de trabajo, la armonía entre los miembros del equipo, etc.
- f) La duración de jornadas laborales, el ciclo escolar y las actividades extras.
- g) Las condiciones de trabajo tales como: los materiales didácticos disponibles, espacio físico y las reglas de convivencia entre educando y educador, horarios y tiempo invertido en actividades.
- h) Las demandas de trabajo como profesionales, expertos en su materia y otras especializaciones como educación especial o psicopedagogía.

### **Conflictos del rol del profesor**

- a) Ante los alumnos debe desempeñar varios papeles tales como de acompañante, amigo y figura de autoridad.
- b) Debe de estar enterado del trabajo individual de cada alumno y al mismo tiempo saber de la dinámica general del trabajo o desempeño del grupo.
- c) Encontrar un equilibrio entre el régimen educativo y preparar a los alumnos para las exigencias de la sociedad.
- d) Enfrentarse y adaptarse a roles impuestos al “papel que juegan los profesores” en el ámbito social y familiar. Además de fomentar en los alumnos hábitos educativos que representen la imagen del establecimiento, ya que son el reflejo de la ideología de la institución escolar.

#### **1.2.4. Características de las personas que sufren desgaste laboral**

LeCompte y Dworkin (citados por Ramirez & Padilla, 2008) explican que las personas que tienen tendencia a presentar desgaste laboral poseen las siguientes características:

- Carecen de seguridad en sí mismos, como la poca capacidad para tomar decisiones.

- Carecen de orientación y evaluación constructiva de su trabajo. Esto es trabajo del director del establecimiento, realiza una retroalimentación de la labor de su equipo de trabajo.
- La sobre carga y ausencia de trabajo. Entre esto se puede mencionar la sobrepoblación de alumnado que tiene a cargo un solo profesor y la distribución de los horarios para diversos cursos impartidos, esto conlleva tener que atender a varios tipos de personas, enfrentarse a las diferencias de cada alumno, calificar tareas, llenar más documentos, llevar a cabo varias tareas al mismo tiempo, atender actividades extra aula y planificar clases. Esto hace más propenso el desgaste de la persona.
- Poseer ciertos rasgos de personalidad que hacen vulnerable a el individuo tales como: minuciosidad, necesidad de seguir reglas, compromiso con el trabajo, inseguridad, dependencia e inestabilidad.
- Los docentes recién graduados, poseen menos experiencia y con ello inseguridad por enfrenarse a algo nuevo.
- Las personas supersticiosas que dejan inciertamente la llegada de los acontecimientos, sin luchar por lograr las metas.
- Los maestros que muestran rechazo al compromiso del aprendizaje de los alumnos.
- Educadores que fueron asignados para trabajar “en escuelas con poca cooperación interracial y que creen que están sujetos a discriminación racial” (p. 20).
- Profesores disconformes con la identidad étnica de sus alumnos.
- Maestros que tienen varios ingresos económicos y que tienen las posibilidades de abandonar el trabajo docente.
- Cuando los métodos de trabajo de la dirección del establecimiento no concuerdan con los del educador.
- Cuando los directores consideran a los profesores como remplazables y poco capacitados para el trabajo docente.

Con lo anteriormente expuesto, es posible observar la importancia que el bienestar psicológico tiene en el equilibrio de las distintas esferas donde se desenvuelve el ser humano, el cual tiene distintas dimensiones tales como: la aceptación personal, crecimiento personal, propósito de vida, autonomía, dominio del entorno y relaciones positivas con los otros. Pero también lo delicado que puede llegar a ser padecer el síndrome de desgaste laboral burnout, que se puede medir por medio del nivel en que se encuentre las siguientes dimensiones: realización personal, cansancio emocional y despersonalización. En el caso de los maestros que frecuentemente están en contacto con maestros y alumnos, sometidos a un ritmo de vida y laboral cargado que puede afectar su bienestar.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la población está sometida a un ritmo acelerado de rutinas tanto en lo laboral como en su vida personal. Por lo cual, se torna difícil mantener el bienestar psicológico, que es el adecuado estado mental que mantiene un equilibrio en las dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas (Mingote, 2013). Este puede ser afectado por distintos factores que desequilibren ese estado de bienestar, entre estos se encuentra un componente importante en el desarrollo de la persona ya que tiene relación con la mayor parte de las áreas en las que ella vive: el ámbito laboral, el cual tiene influencia en el área económica, social, personal y familiar.

Existen distintas profesiones que poseen una carga laboral significativa, por lo que si no se tiene la capacidad de controlarla puede afectar en el bienestar general del individuo. Distintos estudios demuestran que las personas que ejercen la profesión de docentes están sometidas a un desgaste laboral, que se define como la incapacidad para afrontar situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva. Al no enfrentar dichas problemáticas, van aumentando y terminan haciendo sentir al profesional una sensación de desgaste, indefensión y frustración (Borquéz, 2005).

Cuando los docentes experimentan desgaste laboral o también llamado burnout, se ven afectadas el área física, mental y emocional, provocando cansancio emocional, despersonalización e insatisfacción de la realización personal. Holmes (2014) menciona que en el caso de los maestros se ve reflejado en el distanciamiento interpersonal con sus alumnos y estos pueden ser calificados como el factor causal del malestar. El bienestar tiene mucho que ver con la capacidad de resolver problemas como la ansiedad, la depresión, los conflictos, la carga de trabajo, la conducta de los alumnos y la insatisfacción en el trabajo.

Por otra parte, el trabajo excesivo de los educadores conlleva llevarse el trabajo a casa, atender sin asistente la sobrepoblación de alumnos, trabajar en los asuetos, emplear tiempo de recreación personal en organización de actividades escolares, invertir el tiempo de los días de descanso en las actividades extra aula; esto sin recibir una remuneración económica extra y posponer situaciones personales. Estas

situaciones son algunas de las causas del posible padecimiento de desgaste laboral en los maestros. A estas causas se les puede agregar situaciones extras como la falta de seguridad laboral; además, los profesores tienden a tener pocos recursos para realizar su labor docente, los salarios son bajos y en ciertas situaciones no reciben su salario a tiempo. Esto los conduce a mantener varios empleos que les proporcionen las posibilidades de cubrir sus necesidades, trae como consecuencia la falta de motivación, lo que afecta el desempeño y ambiente laboral.

Para complementar, en el caso específico de Guatemala, se carece de la ejecución de programas de apoyo para los maestros del sector público. Por consiguiente, se presenta un desgaste significativo en áreas importantes para la persona a causa de la carencia de herramientas para enfrentar asertivamente las situaciones estresantes y la acumulación de situaciones personales agobiantes acompañada de la excesiva cantidad trabajo. Por estas razones, se pueden desarrollar distintas patologías, comúnmente se presenta el síndrome de burnout o desgaste laboral, que puede ser progresivo y silencioso, afectando distintas áreas del bienestar de la persona.

Por lo mencionado con anterioridad, se evidenció la necesidad de profundizar en dicha problemática planteando la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el bienestar psicológico y desgaste laboral (bournout) de educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pinula?

## **2.1. Objetivos**

### **2.1.1. General:**

Establecer si existe relación entre el bienestar psicológico y desgaste laboral (bournout) de educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pinula.

### 2.1.2. Específicos:

- Identificar si existe relación estadísticamente significativa entre los factores de:
  - Bienestar psicológico:
    - Aceptación personal
    - Crecimiento personal
    - Propósito de en la vida
    - Autonomía
    - Dominio del entorno
    - Relaciones positivas con otros
  - Desgaste laboral:
    - Realización personal
    - Cansancio emocional
    - Despersonalización
- Examinar el grado de aceptación personal, crecimiento personal, propósito de vida, autonomía, dominio del entorno y las relaciones positivas con otros que poseen los educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pinula.
- Evaluar el nivel de realización personal, cansancio emocional y despersonalización que presentan los educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pinula.
- Elaborar una propuesta de prevención que ayude a los docentes a adquirir herramientas para el mejoramiento del bienestar psicológico y enfrentar el desgaste laboral.

## **2.2. Hipótesis**

Hi<sub>1</sub> Existe relación estadísticamente significativa a un nivel de confianza 0.05 entre el nivel de bienestar psicológico con el desgaste laboral (burnout) en educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pínula.

Hi<sub>2</sub> Existe relación estadísticamente significativa a un nivel de confianza 0.05 entre las escuelas del bienestar psicológico las cuales son: aceptación personal, crecimiento personal, propósito de vida, autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno con los demás y los factores de desgaste laboral los cuales son: cansancio emocional, realización personal y despersonalización en educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pínula.

H<sub>01</sub> No existe relación estadísticamente significativa a un nivel de confianza 0.05 entre el nivel de bienestar psicológico con el desgaste laboral (burnout) en educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pínula.

H<sub>02</sub> No existe relación estadísticamente significativa a un nivel de confianza 0.05 entre las escuelas del bienestar psicológico las cuales son: aceptación personal, crecimiento personal, propósito de vida, autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno con los demás y los factores de desgaste laboral los cuales son: cansancio emocional, realización personal y despersonalización en educadores de las escuelas públicas de educación primaria, del municipio de San José Pínula.

## **2.3. Variables.**

- Bienestar Psicológico
- Desgaste Laboral

## **2.4. Definición de variables.**

### **2.4.1. Definición conceptual:**

- **Bienestar Psicológico**

En relación a lo expuesto por Moriwaki y Ryff (citados por Garduño, Salinas, y Rojas, 2005) el bienestar psicológico conlleva un estado de salud mental, que incluyen rasgos de la personalidad como la capacidad de adaptación social y psicológica. El nivel de bienestar psicológico se determina según el estado de estas áreas como la autonomía, el dominio del entorno, el crecimiento personal, aceptación personal, las relaciones positivas con otros y propósito de vida. Se reduce a la capacidad de poseer un equilibrio subjetivo personal.

- **Desgaste Laboral**

Es también denominado estrés laboral, se caracteriza por el agotamiento, que generalmente sufren las personas con profesiones que involucra el contacto directo con personas, esto puede ser brindando un servicio o algún tipo de ayuda. Entre estas se encuentran: los maestros, profesores, trabajadores sociales, enfermeras o psicólogos. Se caracteriza por permanecer con una constante tensión emocional ante la idea de relacionarse con otras personas. Además, presenta física y psicológica, afectando el estado de ánimo y con ello la eficacia en el trabajo laboral (Ander, 2016).

### **2.4.2. Definición operacional:**

- **Bienestar Psicológico**

Para fines de esta investigación se midió el Bienestar Psicológico con la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff que evalúa el nivel en el que se encuentra las siguientes áreas:

- Aceptación personal
- Crecimiento personal
- Propósito de en la vida
- Autonomía
- Dominio del entorno
- Relaciones positivas con otros

- **Desgaste Laboral**

En esta investigación se definió el desgaste laboral con el resultado general del Cuestionario de Maslach Burnout que mide los siguientes tres aspectos:

- Realización personal
- Cansancio emocional
- Despersonalización

## **2.5. Alcances y límites.**

Esta investigación abarcó a los educadores de nivel primario de las escuelas públicas, en el municipio de San José Pínula por lo menos con un año de experiencia laboral. En dicha población se llevó a cabo un estudio que permitiría establecer si existía relación entre el nivel de bienestar psicológico y el nivel de desgaste laboral. Los resultados obtenidos en esta investigación, no pueden ser generalizados, puesto que son aplicables únicamente a la muestra específica de población mencionada antes o casos con semejanzas.

## **2.6. Aportes.**

Este estudio permitió analizar si existía relación entre el nivel de bienestar psicológico y el desgaste laboral en los maestros que trabajaban en el sector público, con ello poder obtener información para proporcionar herramientas que les permitieran prevenir el padecimiento de patologías.

Por otro lado, se buscaba que los profesores concienticen la importancia que tiene poseer la capacidad de enfrentar distintas situaciones estresantes y reflexionar

sobre padecimiento del desgaste laboral, para detectar los posibles indicadores de riesgo y buscar ayuda profesional.

Asimismo, esta investigación podría proporcionar referencia teórica para la Psicología Clínica en cuanto al conocimiento de los diferentes estresores que experimenta la población que trabaja ayudando a otras personas. Considerando este un punto como importante ya que la mayor parte de estudios se han realizado en otros países y no en Guatemala centrados en los educadores.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Sujetos

Para llevar a cabo esta investigación se trabajó con maestros de educación primaria que impartían clases en las 41 escuelas de educación primaria del sector público en el municipio de San José Pínula.

De acuerdo a la información proporcionada por la Supervisión Educativa Municipal de San José Pinula (comunicación personal 28 de marzo del 2017), en el año 2017 existía un total de 265 maestros de educación primaria empleados a nivel municipal. La muestra se conformaba de 157 maestros de educación primaria de las diferentes escuelas del municipio. El tamaño de la muestra se calculó por medio del programa STATS con una probabilidad de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95%. Los sujetos de estudio se seleccionaron por medio de la técnica de muestreo probabilística marco muestral, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se utiliza un marco de referencia que permite identificar físicamente los elementos de la población, así como la posibilidad de enumerarlos seleccionar las unidades muestrales, en este caso las listas oficiales de las escuelas del municipio.

Las características se presentan en las siguientes tablas:

**Tabla 3.1.1 Cantidad de docentes por género**

<b>Género</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres	135	86%
Hombres	22	14%
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>

**Tabla 3.1.2 Rango de edades**

<b>Rango de edad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
de 20 a 25	24	15%
de 26 a 30	38	24%
de 30 a 40	49	31%
de 40 a 65	46	30%
<b>Total</b>	157	100%

**Tabla 3.1.3. Nivel académico**

<b>Nivel Académico</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Universitario	83	47%
Diversificado	74	53%
<b>Total</b>	157	100%

**Tabla 3.1.4. Años de ejercer la profesión**

<b>Rango</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
de 1 a 10	77	49%
de 11 a 20	55	35%
de 21 a 30	20	13%
de 31 a 44	5	3%
<b>Total</b>	157	100%

## **3.2. Instrumento**

### **3.2.1. Escala de Bienestar Psicológico de Ryff**

La escala de bienestar psicológico de Ryff (Scales of psychological wellbeing-reduced) fue creada por la Doctora Carol Ryff en 1995, revisada por Dirk Van Dierendonck en 2004 y adaptada al español por Darío Díaz, Raquel Rodríguez Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno-Jiménez, Ismael Gallardo, Carmen Valle y Dirk Van Dierendonck en el año 2006. Dicha prueba se divide en 39 ítems la versión extendida y la original 84, tiene un formato de los ítems Escala Likert de 6

puntos. El sujeto elige la alternativa que más se asemeje a su manera de actuar y pensar, siguiendo la siguiente escala:

- Totalmente en desacuerdo
- Poco de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Herreros (2009) expone las dimensiones que evalúa la Escala de Ryff que pueden ser dos tipos de resultados:

- **Auto-aceptación:** actitud positiva hacia uno mismo, aceptación de aspectos positivos y negativos, valoración positiva del pasado (ítems 1,7,13,19,25,31).

**Puntuación alta:** se percibe de forma positiva, tiene en cuenta los aspectos positivos y negativos de sí mismo, considera sus vivencias como positivas.

**Puntuación baja:** se percibe de forma negativa, se preocupa por los aspectos positivos y negativos de sí mismo, considera sus vivencias como negativas y desea que fuesen diferentes.

- **Crecimiento personal:** sensación de desarrollo continuo, visión de sí mismo en progreso, apertura a nuevas experiencias (ítems 24,34,35,36,37,38).

**Puntuación alta:** experimenta sensación de un constante desarrollo, posee apertura a nuevas oportunidades de desarrollar su potencial, se siente capaz de realizar con eficacia su trabajo, reconoce sus mejoras, refleja conocimiento en sí mismos y en su capacidad.

**Puntuación baja:** experimenta sensaciones de detención, percepción distorsionada sobre su potencial y el desarrollo a lo largo del tiempo, no experimenta interés en la vida, no se siente capaz de mejorar y adquirir nuevos conocimientos.

- **Propósito en la vida:** sensación de llevar un rumbo, objetivos en la vida, sensación de que pasado y presente tienen sentido (ítems 6,12,17,18,23,29,30).

**Puntuación alta:** se plantea metas y cree en los medios para lograrlas, atribuye un sentido a sus vivencias pasadas, posee fines y objetivos en la vida.

**Puntuación baja:** tiene dificultad para proponerse metas y objetivos, carece de medios para encontrar una dirección hacia lo que desea. Considera que no tiene un propósito de vida y no les atribuye un significado a sus vivencias.

- **Autonomía:** capacidad de resistir presiones sociales, independencia y autodeterminación, regulación interior de la conducta, evaluación de sí mismo según criterios propios (ítems 3,4,9,10,15,21,27,33).

**Resultados altos:** es una persona determinada e independiente, posee medios para enfrentar presiones del medio en el que se desenvuelve, es autorregulado y realiza una autoevaluación de sus capacidades teniendo en cuenta su potencial.

**Resultados bajos:** es susceptible las críticas de los otros, toma como punto de partida las referencias de los demás para tomar la mejor decisión, no acepta los retos y es poco determinada.

- **Dominio del entorno:** sensación de control y competencia, capacidad de controlar situaciones complejas, aprovechamiento de las oportunidades, capacidad de crearse y elegir contextos (ítems 5,11,16,22,28,39).

**Puntuación alta:** posee control en el entorno, analiza las oportunidades más favorables para manejar el ambiente, se comporta de forma adecuada en las situaciones donde estén en juego sus necesidades y respeta su sistema de valores.

**Puntuación baja:** presenta complicaciones para resolver simples problemáticas diarias, se muestra incapacitado para actuar adecuadamente ante los problemas comunes. Considera que no puede mejorar el medio en el que se desenvuelve.

- **Relaciones positivas con los demás:** capacidad de mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar (ítems 2,8,14,20,26,32).

**Puntuación alta:** entabla relaciones armoniosas, agradables y confiables. Es empático, afectivo, comprensivo y es recíproco en relaciones humanas, con los demás tiene relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza. Se preocupa por el bienestar de los demás; capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad.

**Puntuación baja:** no logra entablar relaciones estrechas y de confianza, se muestra distante, con poca apertura y empatía. Tiende a aislarse y con ello experimentar decepciones con sus relaciones interpersonales. Evita crear lazos con los otros.

Entre sus características psicométricas está la fiabilidad de cada escala; autoaceptación: 0.84, relaciones positivas: 0.78, autonomía: 0.7, dominio del

entorno: 0.82, propósito en la vida: 0.7, crecimiento personal: 0.71. La validez es una estructura factorial compuesta por seis factores estudiada y confirmada con un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). La validez factorial de la escala original se comprobó mediante Análisis Factorial Confirmatorio (Método de extracción: Máxima verosimilitud. Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.), empleando el programa AMOS 5.0. Se comprobó su validez a través de la comparación de seis modelos diferentes (Instituto Europeo de Psicología Positiva, 2006).

### **3.2.2. Cuestionario de Maslach Burnout**

El cuestionario Maslach Burnout Inventory – MBI, fue creado por Maslach y Jackson en 1981. La versión del MBI utilizada es una adaptación catalana del MBI realizada por Ferrando y Pérez en 1996. Este cuestionario consta de 22 preguntas y las respuestas se presentan en una escala tipo Likert de 5 puntos, con un valor de 1 a 5, donde: Nunca=1; Algunas veces al año=2; Algunas veces al mes=3; Algunas veces a la semana=4; Diariamente=5.

Este cuestionario evalúa tres subescalas que se relacionan con el grado de agrado hacia el trabajo laboral:

- **La subescala de agotamiento emocional:** está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.
- **La subescala de despersonalización:** está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.
- **La subescala de realización personal en el trabajo:** está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Los valores de fiabilidad de las escalas en este estudio, según alfa de Cronbach, fueron: 0.86 para Agotamiento emocional, 0.76 para Realización personal en el trabajo y 0.72 para Despersonalización.

Para calificar el test se toman en cuenta la suma la respuesta de los ítems correspondientes de cada escala:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20.
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21.
- Despersonalización 5,10,11,15,22.

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- **Subescala de agotamiento emocional:** valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- **Subescala de realización personal:** evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.
- **Subescala de despersonalización:** valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Jackson (citado por Jiménez, Bustos, Matallana, Miralles, 1997), expone que las características psicométricas del cuestionario han sido contrastadas en diferentes investigaciones. Los estudios de validez convergente indican que las puntuaciones del MBI correlacionan significativamente con las reacciones de los empleados a sus clientes, la conducta en casa y el tiempo dedicado al contacto directo con los clientes. Los estudios de validez discriminante han mostrado escasas correlaciones entre burnout y satisfacción en el trabajo y con la deseabilidad social. El rango de consistencia interna va de .75 a .90 y la fiabilidad test-retest en períodos de hasta cuatro semanas tienen un rango de entre .60 y .80. Leiter y Maslach (citados por Jiménez et al. 1986) establecen que los coeficientes de consistencia más bajos se han encontrado en la dimensión de despersonalización, especialmente cuando se han utilizado en contextos no asistenciales y debido igualmente a que el número de ítems es menor.

### **3.3. Procedimiento**

- Se planteó la idea de la investigación con el fin de conocer si tenía relación el bienestar psicológico con el desgaste laboral de maestros que trabajaban en el sector público.
- Se elaboró la justificación de la importancia de la investigación y sus aportes.
- Se determinó el objetivo general y objetivos específicos, así como las definiciones conceptuales y operacionales de las variables: bienestar psicológico y desgaste laboral.
- Se establecieron las características necesarias para los sujetos que participaran en la investigación.
- Se desarrolló el marco teórico para respaldar los elementos de estudio.
- Se solicitó la autorización a el Departamento de Supervisión Educativa del municipio de San José Pinula para realización del estudio con la muestra seleccionada de maestros de educación primaria.
- Se seleccionó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Cuestionario de Maslach Burnout para medir el desgaste laboral.
- El supervisor educativo del municipio facilitó la reunión de educadores de las diferentes aldeas que conforman el municipio.
- Se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Cuestionario de Maslach Burnout de forma grupal.
- Se calificó e interpretó la Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario de Maslach Burnout.
- Se tabularon los resultados de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Cuestionario de Maslach Burnout y se realizó de cálculos a través de técnicas estadísticas.
- Se realizó discusión de los resultados obtenidos estableciendo si existía relación entre ambas variables y haciendo comparación con los resultados de otros estudios.
- Se redactaron las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos al final de la investigación.

- Se elaboró una infografía como forma de prevención del padecimiento desgaste laboral en los docentes.

### **3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo. Pacheco y Cruz (2008) exponen que este estudio es el que se acerca a su objeto de estudio con interrogantes específicas surgidas de análisis teóricos previos o de investigaciones realizadas con anterioridad en relación con objetos de estudio similares. Este tipo de investigación utiliza una serie de instrumentos y procedimientos basados en herramientas de la estadística para la recolección y el procesamiento de sus datos y se aboca a probar una serie de hipótesis predefinidas. El alcance fue descriptivo, ya que pretendía obtener conocimiento sobre cómo es, cómo se manifiesta y cuáles son las propiedades importantes de un fenómeno determinado, pero sin llegar a ubicar las causas que lo determinan. Por último, el presente estudio fue correlacional ya que trataba de ubicar la relación que existe entre dos o más variables de un fenómeno para saber cómo se comportaría una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

Los resultados obtenidos de las pruebas fueron analizados y comparados a través de herramientas estadísticas, como el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson. Según Morales (2009) la covarianza es la posibilidad de que la medida considerada se localice entre el intervalo de confianza y las medidas de relación definen la correlación entre las variables.

Además, se apoyó el análisis de datos con las medidas de tendencia central media, moda y mediana.

También, los datos obtenidos de la muestra fueron descritos por medio de tablas de acuerdo a cada uno de los indicadores de los elementos de estudio. Esto por medio de programa Excel versión 2016.

#### IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la correlación entre el nivel de Bienestar Psicológico y Desgaste Laboral en maestros de educación primaria de las escuelas del municipio de San José Pinula.

Para la presentación de estos resultados se utilizó el criterio de exposición general del desempeño de los sujetos en las escalas, realizando con ellos una correlación entre las sub-escalas de ambas escalas.

Seguidamente se encuentra la escala de referencia de la prueba de Bienestar Psicológico. La puntuación se puede obtener a través de la suma total de los 39 ítems.

<b>Puntuación Total</b>	<b>Resultado</b>
39 – 45	Bajo
46 – 91	Promedio Bajo
92 – 137	Promedio
138 – 183	Promedio Alto
184 – 232	Alto

Además, se encuentra la escala de referencia del Cuestionario de Desgaste Laboral Burnout. La puntuación se puede obtener a través de la suma total de los 22 ítems.

<b>Puntuación total</b>	<b>Riesgo de Burnout</b>
De 48 a 168 Bajo	Bajo
Entre 169 a 312 Moderado	Moderado
Más de 313 (Max. 432) Alto	Alto

#### 4.1. Datos descriptivos de Bienestar Psicológico

<b>Bienestar Psicológico</b>	<b>Total</b>
Media	146.50
Mediana	148
Moda	145
Desviación estándar	22.93
Mínimo	45
Máximo	206

Los resultados totales mostraron que la media se encontraba en 146.50 que indica que gran parte de la muestra estaba en un promedio alto. Con una desviación estándar de 22.93 que muestra que existían 23 casos en un rango bajo y alto.

<b>Sub-áreas Bienestar Psicológico</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
<b>Autoaceptación</b>	19.59	4.01	5	28
<b>Crecimiento personal</b>	27.39	5.13	6	36
<b>Propósito de en la vida</b>	29.22	5.70	7	42
<b>Autonomía</b>	26.91	6.79	8	47
<b>Dominio del entorno</b>	24.17	4.89	6	35
<b>Relaciones positivas con otros</b>	19.22	4.93	7	32

En la tabla anterior se presentan los resultados de las sub-escalas del bienestar psicológico de los sujetos que fueron evaluados. En la sub-escala de autoaceptación el rango se encuentra en 5 que es el mínimo y el máximo que se encuentra en 28 y los resultados muestran que la media está en 19.59. Dentro de la sub-escala de crecimiento personal el rango más alto está en 36 y el mínimo está en 6, la media se encuentra en 27.39. En la sub-escala de propósito de vida el rango mínimo es de 7 y el máximo es de 42, el resultado de la media se encuentra en un 29.22. En la sub-escala de autonomía el rango mínimo es de 8 y el máximo es de 47, la media de los factores evaluados se encuentra en un 26.91. En el dominio del entorno el mínimo es 6 y el máximo 35 y la media de los participantes se encuentra en 24.17. En cuanto a las relaciones positivas con otros el rango mínimo es de 7 y el máximo es de 32, la media de las áreas evaluadas se encuentra en 19.22. Lo expuesto anteriormente indica que todas las sub-áreas se encuentran en un rango medio.

#### **4.2. Datos descriptivos de Desgaste Laboral**

<b>Desgaste Laboral</b>	<b>Total</b>
Media	57.61
Mediana	58
Moda	56
Desviación estándar	11.21
Mínimo	26
Máximo	85

Los resultados totales mostraron que la media se encontraba en 57.61 que indica que gran parte de la muestra estaba en un promedio bajo. Con una desviación estándar de 11.21 que muestra que existían 11 casos en un rango moderado y alto.

<b>Sub-áreas Desgaste Laboral</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
<b>Cansancio emocional</b>	19.10	6.64	9	39
<b>Realización personal</b>	29.24	6.47	8	40
<b>Despersonalización</b>	9.26	3.49	5	21

En dicha tabla se muestran los resultados de los tres factores del desgaste laboral (Burnout). En el factor de cansancio emocional el rango máximo es de 39 y el mínimo es de 9, la media se encuentra ubicada en 19.10 lo cual indica que se encuentran en un rango medio. En el factor de realización personal se encuentra el rango mínimo de 8 y el máximo de 40, la media de este factor se encuentra en un promedio de 29.24 esto expresa que se encuentra en un rango medio. Dentro del factor de despersonalización el rango mínimo se encuentra en 5 y el rango máximo se encuentra en 21, la media está ubicada en un nivel de 9.26 lo cual indica que este factor es el factor de promedio bajo.

#### **4.3. Correlaciones Bienestar psicológico y Desgaste Laboral (Burnout)**

<b>N=157</b>	<b>Desgaste Laboral</b>
<b>Bienestar psicológico</b>	-0.04

Los resultados totales mostraron que la relación entre el bienestar psicológico y el desgaste laboral es de -0.04 que indica una correlación negativa cuyo grado es muy bajo; lo que quiere decir ligeramente a mayor bienestar psicológico menor desgaste laboral.

<b>N=157</b>	<b>Cansancio emocional</b>	<b>Realización personal</b>	<b>Despersonalización</b>
<b>Autoaceptación</b>	- 0.09	0.09	- 0.07
<b>Crecimiento personal</b>	- 0.12	0.30	- 0.07
<b>Propósito de en la vida</b>	- 0.13	0.23	- 0.04
<b>Autonomía</b>	0.10	0.08	0.21
<b>Dominio del entorno</b>	0.05	0.26	0.03
<b>Relaciones positivas con otros</b>	0.18	- 0.08	0.16

En la mayoría de las sub-escalas del Bienestar Psicológico y Desgaste Laboral a un nivel de confianza de 0.05 presentan una relación con grados muy bajos.

No obstante, la relación a un nivel de confianza de 0.05 entre el factor de crecimiento personal y realización personal es de 0.30 lo que indica una correlación positiva cuyo grado es bajo; lo que quiere decir que levemente a mayor crecimiento personal mayor realización personal.

Además, la relación a un nivel de confianza de 0.05 entre el factor de propósito en la vida y realización personal es de 0.23 lo que indica una correlación positiva cuyo grado es bajo; lo que quiere decir que ligeramente a mayor propósito en la vida mayor realización personal.

También, la relación a un nivel de confianza de 0.05 entre el factor de relaciones positivas con otros y realización personal es de 0.26 lo que indica una correlación positiva cuyo grado es bajo; lo que quiere decir que levemente a mayor relaciones positivas con otros mayor realización personal.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como elementos de estudio el bienestar psicológico y desgaste laboral, con sus respectivas dimensiones cada uno, los cuales han sido investigados nacional e internacionalmente. Se han investigado de manera aislada o bien de forma conjunta como el estudio realizado por Celis (2016) que pretendía establecer si existía relación entre el desgaste laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de un call center. Por tal razón, esta investigación trató de abordar dicha relación, pero en este caso con maestros de educación primaria que trabajan en las 41 escuelas de educación primaria en el municipio de San José Pinula, con el fin de establecer si existía correlación entre ambos elementos de estudio.

Al analizar los resultados se pudo constatar que en este grupo de estudio, la relación entre el bienestar psicológico y el desgaste laboral fue negativa de  $-0.04$  con un grado muy bajo, es decir que no existe correlación entre ambos elementos de estudio, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta hipótesis nula. Esto se puede comparar con los resultados de Celis (2016) que expone que no existió relación estadísticamente significativa entre ambos elementos de estudio. Se puede establecer que estos no influyen uno en el otro, sin embargo, dichos resultados indican que probablemente en algunos casos específicos pueda que exista una relación entre ambos elementos. Dichos resultados exponen aspectos favorables ya que muestran que los participantes poseen recursos adecuados que permiten tener un bienestar psicológico alto y con ello enfrentar el desgaste laboral.

Asimismo, en los resultados existen una mínima relación estadísticamente significativa entre los factores de crecimiento personal y realización personal que es de  $0.30$  lo que indica una correlación positiva cuyo grado es bajo, pero da indicios de una posible correlación que implica que a mayor crecimiento personal mayor realización personal. Se esperaría que los docentes posean la capacidad de adaptarse a las etapas de la vida y con ello llegar a la realización personal, que conlleva alcanzar sus metas laborales. Además, en las mismas correlaciones está

la del factor propósito de vida y la realización personal con una relación de 0.23 de característica positiva con un grado bajo, que dice que es probable que el grupo de docentes posean mayor propósito de vida con influencia positiva en la realización personal. Como Baumeister (citado por Corral, 2012) expone que el propósito de vida es la destreza de plantearse objetivos encontrando los recursos para alcanzar la realización personal con lo que esta implica. Los maestros que conforman la muestra evidencian que a pesar de presentar dificultades para desempeñar su profesión poseen convicción de ayudar a sus alumnos, con ello llegar a cumplir sus metas personales como trabajar por vocación de servicio y recibir remuneraciones a largo plazo como el beneficio de la jubilación.

En la misma línea de las relaciones positivas se encuentran el factor autonomía y el de despersonalización, con una correlación de 0.21. Indicando que en el grupo existió una leve posibilidad de que posean mayor autonomía y mayor despersonalización. Es importante destacarlo, puesto que en la muestra se observó una mínima influencia entre ambos. Aunque de forma desfavorable ya que la teoría expuesta por Corral (2012) establece que en la autonomía es indispensable poder autocontrolarse y ser independiente de las condiciones ambientales, contrarrestando la despersonalización que según Ramírez y Padilla (2008) es la sensación de no controlar ambiente, que incluye en la relación con los otros, dañando el bienestar de la persona y su capacidad para trabajar efectivamente. Se interpretaría que cuando la capacidad de controlar los factores externos se ve afectada, probablemente los maestros pierdan su autonomía. Es decir, que es esperado que estos individuos ocasionalmente se sientan incapaces de enfrentar situaciones externas a ellos.

Cabe destacar los aspectos de autoaceptación, crecimiento personal, propósito de vida con el cansancio emocional, presentan una relación negativa que se interpreta de manera conveniente, es decir, que los aspectos positivos contrarrestan el aspecto negativo del desgaste laboral. Si bien las correlaciones se encuentran en un rango muy bajo, esto indica que en este grupo de docentes un porcentaje posee

recursos para evitar experimentar perturbaciones emocionales. Esto se compara con que explica Holmes (2014) que cuando los maestros se encuentran en un ambiente donde se elogia, apoya y consulta a los docentes, su bienestar es mayor. Asimismo, plantea que lo indicado para que los docentes permanezcan ejerciendo su carrera se debe de tomar en cuenta toda su experiencia de trabajo, adoptando un enfoque holístico del bienestar y todo lo que ello suponga. Por lo tanto, con el grupo de participantes existe la posibilidad que en el ambiente laboral reciban aspectos motivantes para seguir ejerciendo su profesión evitando que se sientan cansados emocionalmente o frustrados.

Samayoa (2012) concluyó que los niveles de despersonalización eran bajos en general en los maestros de aula recurso del área metropolitana del Ministerio de Educación. En el análisis de los resultados obtenidos, los docentes que conforman la muestra no presentan indicios de niveles altos de despersonalización. Las correlaciones con las sub-áreas del desgaste laboral son casi nulas. Se deduce que los docentes no manifiestan una actitud fría y distante hacia las actividades y compañeros de trabajo, o bien, no llegan a percibir a los alumnos como fuente de estrés y de sus problemas emocionales como lo exponen Ramírez y Padilla (2008). La despersonalización puede dañar el bienestar de una persona y su capacidad para trabajar efectivamente.

En general los niveles de bienestar psicológico se encuentran en un promedio alto. La media de los seis factores que conforman la evaluación, se encuentra en un nivel medio relacionado con el mínimo y el máximo de los resultados. Mostrando relación con la desviación de casos tanto por arriba o por debajo de la media. Sin embargo, como lo explica Ryff (citado por Corral, 2012) para realizar una adecuada evaluación del bienestar psicológico es necesario establecer en qué etapa de la vida se encuentra la persona, la cultura, el nivel de estudios y también se puede deferir en función del género.

De igual forma el estado colectivo del desgaste laboral en los participantes se encuentra en un promedio bajo, proyectando en cada sub-escala un nivel intermedio. Se infiere que la razón de dichos resultados está influenciada por los casos extremos por encima o debajo de la media. Para complementar estos resultados Maslach y Jackson (citados por Doménech, 2003), establecen que este síndrome presenta diversas manifestaciones. Entre ellas dolor de cabeza, dolores musculares, trastornos del sueño, úlceras, trastornos gástricos, hipertensión, por lo que, si un docente está experimentando desgaste laboral no va a considerar como primera opción este padecimiento y atribuírselo a un problema de salud e incluso tienden a especular que el ritmo cargado de trabajo es “normal” haciéndolo parte de su vida diaria, sin medir las consecuencias de dicho problema.

## VI. CONCLUSIONES

- Se estableció que entre el nivel de bienestar psicológico y desgaste laboral (burnout) de los educadores de nivel primario, pertenecientes a las 41 escuelas públicas del municipio de San José Pinula, no existe relación estadísticamente significativa a un nivel de confianza 0.05 del 95%, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.
- En cuanto a la correlación entre las sub-escalas del bienestar psicológico y los factores que conforman el desgaste laboral, a través de los resultados obtenidos se observa que todas las correlaciones son con rangos muy bajos, es decir, existen indicios que posiblemente en algunos casos específicos si exista correlación, pero en general esta población manifiesta tener un bienestar psicológico alto y un desgaste laboral bajo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.
- La mayor parte de los educadores que trabajan en las escuelas de educación primaria del municipio de San José Pinula presentan en los resultados de la Escala total de Bienestar Psicológico de Ryff un promedio alto, indicando que su índice de bienestar general apunta hacia una adecuada satisfacción personal. Esto incluye las áreas de autoaceptación, crecimiento personal, propósito de vida, autonomía, dominio del entorno y relaciones positivas con otros.
- En base a los resultados obtenidos el Cuestionario de Desgaste Laboral de Maslach Burnout se pudo identificar que los participantes de la investigación poseen un nivel bajo de Desgaste Laboral (Burnout), es decir, que no presentan signos de padecer el síndrome de desgaste laboral; este se conforma por el cansancio emocional, realización personal y despersonalización.

## VII. RECOMENDACIONES

*A la Dirección de Supervisión Educativa del municipio de San José Pinula:*

- Desarrollar programas de prevención informando los aspectos que contrarrestan el padecimiento de desgaste laboral, utilizando herramientas que permitan llegar a distintos puntos del municipio.
- Crear proyectos a nivel municipal que tengan como objetivo principal el apoyar y estimular a los educadores a plantearse metas personales, incrementando actividades de desarrollo personal y brindar reconocimientos del trabajo realizado por los docentes.

*A los educadores que laboran en las escuelas de educación primaria del municipio de San José Pinula:*

- Informarse sobre el Bienestar Psicológico y Desgaste laboral con el fin de prevención, para la adquisición de herramientas que permitan incrementar los aspectos positivos neutralizando los negativos.

*A otros investigadores:*

- Realizar una investigación cualitativa en donde se dé a conocer a través de una entrevista a profundidad las posibles causas en casos específicos que muestren indicios de presentar niveles bajos de Bienestar Psicológicos.
- Implementar investigaciones que permitan la adaptación de instrumentos de medición de Bienestar Psicológico y Desgaste Laboral adecuados a la población guatemalteca.

- Originar estudios sobre el nivel de Bienestar Psicológico o Desgaste Laboral en otros trabajadores del sector educativo público como directores, supervisores educativos, docentes de secundaria o preprimaria.
- Efectuar investigaciones que permitan averiguar si existe correlaciones entre el nivel de Bienestar Psicológico y Desgaste laboral con las variables de edad, sexo, nivel académico, estado civil, etc.
- Promover estudios experimentales para verificar la efectividad de programas de prevención del Desgaste Laboral en distintos trabajadores del sector educativo público.

## VIII. REFERENCIAS

- Alcalde, I. (2015). *Visualización de la información: de los datos al conocimiento*. Barcelona: Editorial UOC.
- Almagro, A. (2008). *El concepto de espacio en la arquitectura palatina andalusí: un análisis perceptivo a través de la infografía*. Madrid: Editorial CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Ander Egg, E. (2016). *Diccionario de psicología*. Buenos Aires: Editorial Brujas.
- Ballesteros, B., Medina, A., & Caycedo, C. (2009). *El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá*. Tesis inédita. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
- Bilbao, Á., Páez, D., & Oyanedel, J. C. (2015). *Felicidad de los chilenos: estudios sobre bienestar*. Santiago de Chile: RIL editores.
- Borquéz, S. (2005). *Burnout, o estrés circular en profesores*. Santiago de Chile: Red PHARO.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (Mbi), en Dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile*. Tesis inédita. Universidad de Chile. Chile.
- Carrillo, J. M. (2006). *Psicología positiva: investigación y debate. Clínica y Salud*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Celis, A. (2016). *Nivel de desgaste laboral (burnout) y bienestar psicológico en un grupo de colaboradores que trabajan en un call center de servicios en la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Corral, V. (2012). *Sustentabilidad y psicología positiva: una visión optimista de las conductas proambientales y prosociales*. México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Dill, C. (2016). *Bienestar psicológico de los educadores que atienden a niños y adolescentes que padecen el trastorno del espectro autista que asisten al programa educativo terapéutico potenciales de la asociación guatemalteca por el autismo*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Doménech, B. (2003). *Introducción al síndrome "Burnout" en profesores y maestros y su abordaje terapéutico*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Garduño, L., Salinas, B., & Rojas, M. (2005). *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. México : Plaza y Valdes.
- González, N., Suárez, K., & Loredó, A. (2011). *Síndrome de desgaste laboral (burnout). ¿Un riesgo para profesionales que atienden el problema de maltrato infantil?* México: Acta Pediátrica de México.

- Gramajo, E. (2016). *Bienestar Psicológico en Candidatos al Sacerdocio*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Henar, P., García, M., & Gómez, M. (2016). *Bienestar emocional*. Madrid: Dykinson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Herreros, C. (2009). *El directivo feliz: Management positivo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Holmes, E. (2014). *El bienestar de los docentes: guía para controlar el estrés y sentirse bien personal y profesionalmente*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Instituto Europeo de Psicología Positiva. (2006). *Características Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff*. Recuperado de: <http://www.iepp.es/images/stories/pdf/Ryff.pdf>
- Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A., & Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 185-207.
- Morales, M. (2015). *Síndrome de Desgaste Laboral en un Grupo de Conductores de Unidades de Emergencia Pre Hospitalaria de los Bomberos Voluntarios de la Ciudad*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Morales, P. (2009). *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. Tesis inédita. Universidad Pontificia Comillas. Madrid.
- Navacués, A., Calvo, D., & Asier, B. (2016). *Efectos del bienestar subjetivo y psicológico en los resultados terapéuticos de un Hospital de Día*. Tesis inédita. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Olivares, V., Mena, L., Jélvez, C., & Macía, F. (2013). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBIHSS) en profesionales chilenos*. Tesis inédita. Universidad de Santiago de Chile, Chile. Chile.
- Otero, J. M. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Pacheco, A., & Cruz, M. (2008). *Metodología crítica de la investigación: lógica, procedimientos y técnicas*. México D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Pinzón, A. (2016). *Nivel de bienestar psicológico de maestros y personal administrativo en un colegio internacional-privado de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Quiceno, J. M., & Vinaccia, S. (2009). *Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)"*. Bogotá: Red Acta Colombiana de Psicología.

- Rabito, M., & Rodríguez, J. (2016). *Diferencias y similitudes en la insatisfacción corporal entre personas con trastornos alimentarios, personas con disforia de género y estudiantes universitarios*. Tesis inédita. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid.
- Ramirez, M. d., & Padilla, L. E. (2008). *El síndrome del desgaste profesional en académicos*. Tesis inédita. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Aguascalientes.
- Reche, C., Tutte, V., & Ortín, F. (2016). *Resiliencia, Optimismo Y Burnout en Judokas de Competición Uruguayos*. Tesis inédita. Universidad Católica San Antonio de Murcia. España.
- Samayoa, P. (2012). *Estrés Docente y Burnout en Maestros de Aula Recurso del Área Metropolitana del Ministerio de Educación*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Sanjuán, P., & Ávila, M. (2016). *Afrontamiento y motivación como predictores del bienestar subjetivo y psicológico*. Tesis inédita. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.

## ANEXOS

### **CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DEL DESGASTE LABORAL EN LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA QUE LABORAN EN LAS ESCUELAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ PINULA**

La población que contribuyó en la realización de la investigación presenta resultados favorables en cuanto a no presentar signos de desgaste laboral. Sin embargo, se muestra la necesidad de implementar un método de prevención que sea efectivo y accesible para todos. Para cumplir con lo anterior se plantea la idea de realizar una infografía que Almagro (2008) la define como una técnica que esta construida por imágenes ya sea de tipo ráster o dibujos de carácter vectorial.

Además, se caracteriza por ser inmediata en cuanto a su impacto perceptivo sobre la población, ya que se basa en imágenes, lo cual la convierte en herramienta potencial para llegar a diferentes tipos de personas.

La información visual es más fácil de almacenar, permitiendo asociar la idea que está planteando el autor con la información. Esto quiere decir que el cerebro humano procesa con mayor facilidad las ideas por medio de imágenes y palabras clave. Una infografía es el mejor método para transmitir información clara y concisa, la persona al visualizar la información activa varias funciones cerebrales involucrando a varios de los sentidos permitiendo así la comprensión de forma útil (Alcalde, 2015). Se planteó esta propuesta pues se pretende que la información sea accesible y no requiera tanto tiempo para ponerla en práctica. Es bien sabido que los maestros están a cargo de los alumnos durante todo el día, lo cual hace que durante la jornada escolar no tengan oportunidad de dedicar un espacio para realizar lecturas extensas y después de terminar en sus actividades escolares, muchas veces tienen que combinar sus labores cotidianas con calificar, planificar clases, elaborar exámenes, organizar notas y otras actividades personales, esto también disminuye el tiempo para dedicar una lectura extra. Teniendo en cuenta lo anterior se creó la siguiente infografía para dar a conocer las acciones que deben de tomar para prevenir el padecimiento de desgaste laboral.

# ¿SABES CÓMO PREVENIR EL DESGASTE LABORAL?

## INFORMARTE

EL DESGASTE LABORAL ES UN ESTADO DE FATIGA Y FRUSTRACIÓN EN EL TRABAJO.

Sigue estos consejos:

1. Disfruta de tus pasatiempos. 

2. Comunícate con tus familiares y amigos. 

3. Ten horarios razonables de trabajo. 

4. Aprende a decir "NO". 

5. Escucha música relajante. 

6. Mantén una actitud positiva. 

7. Ejercítate. 

8. Cuida tu salud. 

9. Come sano. 

10. Toma un masaje periódicamente. 

Original:

[https://www.canva.com/design/DACoWUImQFo/share?role=EDITOR&token=Tru\\_94jZjnli-Fpz5gRT2g&utm\\_content=DACoWUImQFo&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DACoWUImQFo/share?role=EDITOR&token=Tru_94jZjnli-Fpz5gRT2g&utm_content=DACoWUImQFo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=sharebutton)

## FICHA TÉCNICA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE CAROL RYFF

<b>NOMBRE</b>	Escala de bienestar psicológico de Ryff (Scales of psychological wellbeing-reduced).
<b>AUTORES</b>	Carol Ryff, revisión de Dirk van Dierendonck. Adaptación española de Darío Díaz, Raquel Rodríguez Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno-Jiménez, Ismael Gallardo, Carmen Valle y Dirk van Dierendonck.
<b>AÑO</b>	1995. Revisión: 2004. Adaptación española: 2006.
<b>NÚMERO DE ÍTEMS</b>	29 (la versión extendida tiene 39 ítems y la original 84).
<b>FORMATO DE ÍTEMS</b>	Escala Likert de 6 puntos
<b>DIMENSIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación personal</li> <li>• Crecimiento personal</li> <li>• Propósito de en la vida</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Dominio del entorno</li> <li>• Relaciones positivas con otros</li> </ul>
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	Individual y colectiva Inventario de autoaplicación.

## FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT

<b>NOMBRE</b>	Maslach Burnout Inventory (Spanish Version)
<b>AUTOR</b>	La primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986.  La traducción Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997).
<b>AÑO</b>	1981
<b>NÚMERO DE ÍTEMS</b>	22 ítems.
<b>FORMATO DE ÍTEMS</b>	Escala Likert de 5 puntos
<b>DIMENSIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal en el trabajo.</li> </ul>
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	Individual o colectiva.  El cuestionario es de autoaplicación.