

Satisfacción laboral, apoyo social y bienestar psicológico en docentes

Edwin Meneses Prado
Yuri Alexandra Ramírez

Diciembre 2019.

Universidad Icesi.
Programa de psicología.
Trabajo de grado II.

Resumen

En el presente estudio se analizaron la diferencia en los niveles de satisfacción laboral, apoyo social y bienestar psicológico, de acuerdo a las variables años de experiencia laboral, el nivel en el que orienta sus clases y el sexo, en docentes de la ciudad de Cali. Para esto se contó con la participación de 59 profesores de 8 instituciones educativas, quienes fueron evaluados mediante un formulario que contenía la adaptación española de la escala de bienestar psicológico de Ryff, el test de satisfacción laboral S20/23 y el cuestionario MOS de apoyo social. Los resultados de este estudio mostraron diferencias significativas en la variable Dominio del entorno con relación al sexo, para la variable satisfacción con la participación y el nivel en el que orientan clases, como también para la variable propósito en la vida con respecto a los años de experiencia.

Palabras clave: bienestar psicológico, satisfacción laboral, apoyo social, docentes.

Tabla de Contenidos

Justificación	1
El malestar docente	1
El bienestar	2
Estado del arte (BP)	5
La satisfacción laboral	8
Estado del arte (SL)	12
El apoyo social	15
Estado del arte (AS)	18
Método:	19
Hipótesis:	19
Diseño:	19
Instrumentos:	20
Procedimiento:	21
Resultados	22
Discusiones	36
Conclusiones:	37

Lista de tablas

Tabla 1.....	23
Tabla 2.....	23
Tabla 3.....	24
Tabla 4.....	24
Tabla 5.....	24
Tabla 6.....	25
Tabla 7.....	26
Tabla 8.....	28
Tabla 9.....	30
Tabla 10.....	31
Tabla 11.....	32
Tabla 12.....	33
Tabla 13.....	34
Tabla 14.....	35

Introducción

Las instituciones de educación secundaria no son solamente contextos de formación académica, también son contextos laborales, organizaciones en las cuales los profesores ejercen sus labores a diario. Es importante que los docentes presenten altos niveles de bienestar psicológico y se sientan satisfechos con las condiciones de su trabajo no sólo para que puedan desempeñar de la mejor manera su labor educativa, también para que puedan tener una buena calidad de vida laboral. Como lo muestra Nieto & Riveiro (2006) hay factores como el nivel en que el docente oriente clases e incluso el género, que pueden afectar la manera en la que el educador percibe su actividad laboral y el nivel de satisfacción que experimenta.

Basado en lo anterior, en este trabajo de investigación abordaremos la siguiente interrogante: ¿existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo social que experimentan los docentes de acuerdo a los años de experiencia, el nivel en el que orientan clases y el sexo? Para el desarrollo de este estudio empleamos un método no experimental con diseño transeccional descriptivo. Nuestro interés está centrado en analizar las diferencias en los niveles de bienestar psicológico, satisfacción laboral y apoyo social que reportan 59 docentes pertenecientes a 8 instituciones educativas del Valle del Cauca.

A pesar de los hallazgos, este estudio tuvo una limitación importante y fue el tamaño y la diversidad de la muestra, sería importante que estudios posteriores realicen un muestreo mayor que permita establecer conclusiones generalizables. Así mismo, dentro de la teoría respecto al tema, resaltan estudios en los que se ha encontrado que el tipo de institución (pública, privada o mixta) está relacionado con percibir un mayor o menor grado de satisfacción laboral. En este estudio no evaluamos esa variable dado que el proceso de muestreo fue por conveniencia y los docentes evaluados pertenecían a colegios privados.

Objetivos

Objetivo general:

Analizar la diferencia en los niveles satisfacción laboral, el apoyo social y el bienestar psicológico, respecto a las variables años de experiencia laboral, el nivel en el que orienta sus clases y el sexo.

Objetivos específicos:

- Determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes de secundaria.
- Determinar los niveles de bienestar psicológico en los docentes.
- Establecer el nivel de apoyo social que reciben los docentes.
- Analizar las diferencias individuales en las variables satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo social de acuerdo al sexo, la experiencia laboral y el nivel en el que los docentes orientan clases.

Justificación

El malestar docente

Los profesores cumplen ante todo una función social, son los encargados de formar a las nuevas generaciones para enfrentar los retos y las expectativas de las sociedades, por tal razón resultaría crucial que los docentes pudieran desarrollar de la mejor manera su actividad laboral. No obstante, a pesar de la importancia que tiene este rol, puede encontrarse según Prieto y Bermejo (2006), que existen una serie de conflictos entre las propias expectativas y las condiciones del entorno de enseñanza que generan sentimientos negativos sobre la labor educador, los cuales afectan de manera significativa el ejercicio de sus funciones laborales. Esos sentimientos son lo que Esteve (1987) definió como el malestar docente, que son las consecuencias de carácter negativo que afectan la personalidad de los profesores a partir de las condiciones psico-sociales en las que se ejerce la docencia. Es fundamental entender que, a partir de esta postura, el malestar es una consecuencia negativa, un efecto generado por factores sociales en el entorno de formación académica. Siguiendo esta misma línea de razonamiento, Prieto y Bermejo (2006) identificaron algunas de las manifestaciones más importantes del malestar docente, las cuales son: síntomas psicopatológicos, depresión, burnout, estrés de rol y absentismo. Estas manifestaciones pueden afectar no sólo la manera en la que los profesores se sienten en relación con su trabajo y las condiciones de este;

también pueden influir sobre las decisiones que toman. No obstante, de acuerdo con Cobb (1976) el apoyo social cumple la función de amortiguar los efectos negativos del estrés de la vida diaria; en el mismo sentido, Shumaker y Brownell (1984) y Martínez y García (1995) sostienen que este tiene un papel importante en el restablecimiento, continuación y promoción del bienestar de las personas. Con base en lo anterior, consideramos importante indagar si existe una relación entre ambos conceptos en población docente de secundaria en la ciudad.

El bienestar

Existen diversas consideraciones acerca de lo que significa el concepto de bienestar, algunas situadas desde una postura general que abarca todos los aspectos de la vida y otras situadas desde aspectos más específicos como el trabajo, las relaciones sociales y la autorrealización, entre otras. Ryan y Deci (2001) propusieron una organización de los diferentes estudios sobre el bienestar en dos grandes tradiciones: la del bienestar hedónico que está relacionado con la felicidad, y la tradición del bienestar eudaimónico que es el relacionado con el desarrollo de las potencialidades humanas. En la primera pueden ser agrupados los estudios relacionados con la felicidad (bienestar hedónico o subjetivo). De esta manera, el bienestar subjetivo (BS) es asociado con la sensación de felicidad con los diferentes aspectos de la vida. En este mismo sentido, Cuadra y Florenzano (2003) sostienen que “El BS se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia.” (p. 85). Es decir, el bienestar subjetivo parte de un juicio valorativo de los diferentes aspectos positivos y negativos que hacen parte de la vida de las personas. Finalmente, de acuerdo con Ryan y Deci (2001) el bienestar subjetivo está compuesto por tres elementos, el primero es la satisfacción con la vida misma, el segundo es la presencia de un estado de ánimo positivo y el tercero es la ausencia de un estado de ánimo negativo; estos tres aspectos en conjunto son entendidos como felicidad.

Otro modelo del BS es el planteado por Veenhoven (1984) el cual lo definió como el grado en que una persona juzga de modo general su vida en términos positivos; además Veenhoven expuso dos componentes que las personas utilizan para esta evaluación, que son el componente cognitivo y el componente afectivo. El primero, hace referencia a la diferencia percibida entre las aspiraciones y los logros, este componente tiene un rango evaluativo desde una sensación de realización personal hasta una experiencia de fracaso o frustración. Por

último, el componente afectivo es el grado en que la persona experimenta estados afectivos placenteros. (Martín, 2002).

Otra perspectiva relevante para comprender el bienestar subjetivo es la propuesta de Diener (2000) quien en su trabajo reconoció las características hasta entonces estudiadas acerca del BS como lo son la satisfacción con la vida en general y también con dominios específicos importantes como el matrimonio y el trabajo, así como los niveles de afecto positivo y negativo. No obstante, identificó algunos procesos subyacentes al bienestar subjetivo, el primero de ellos es la adaptabilidad que refiere a la capacidad de las personas para adecuarse más rápido y mejor a situaciones inesperadas. El segundo es el logro de los objetivos que las personas se proponen en diferentes áreas de sus vidas, lo cual afectará de manera más inmediata la sensación de bienestar general. Y finalmente, el temperamento de las personas, que son las características de personalidad que pueden afectar más fuertemente y por largos períodos de tiempo la percepción del propio bienestar.

Entre las investigaciones que se han dedicado a estudiar el bienestar desde la perspectiva de la felicidad, resalta la de Gómez, De Posada, Barrera y Cruz (2010) quienes estudiaron el bienestar subjetivo y sus predictores en una muestra de 705 estudiantes, profesores y empleados de una universidad colombiana, cuyos resultados mostraron que existe una alta correlación entre el bienestar subjetivo (BS) y la satisfacción con los diferentes dominios de la vida. Por otra parte, Rodríguez y Goñi (2011) realizaron un estudio que muestra que la estructura tridimensional del BS (compuesta por la satisfacción con la vida, la presencia del ánimo positivo y la ausencia del ánimo negativo) permite ajustar los datos mejor que otros modelos teóricos del mismo constructo.

La segunda tradición propuesta por Ryan y Deci (2001) es aquella en la cual son agrupados los estudios relacionados con el desarrollo de las potencialidades humanas y el crecimiento personal (bienestar eudaimónico). En esta tradición se enmarca el constructo de bienestar psicológico, que se asocia principalmente con el funcionamiento psicológico positivo. En su propuesta, Seligman (2011) planteó que los elementos que componen al bienestar son: la emoción positiva, el compromiso (el grado de vinculación con las actividades que se realizan), el significado vital, los logros y las relaciones positivas. Siendo estos dos últimos los nuevos elementos en su postulado. Esta teoría propone que estos 5 elementos no definen de forma individual al bienestar, pero todos contribuyen a este (Meneses, Ruiz y Sepúlveda, 2016). Esta propuesta ha sido categorizada dentro de las que refieren al BP, debido a que lo relevante del concepto de *auténtica felicidad* es la trascendencia del self, es decir el crecimiento personal.

Otro modelo teórico que aporta información relevante para comprender el BP es el modelo vitamínico de Warr (1987) cuyo interés estaba centrado en cómo las variables ambientales influyen sobre el bienestar psicológico en el trabajo (BPT). Warr (1987, 1994) consideraba que las características del ambiente tienen una influencia en el bienestar psicológico de los trabajadores de la misma manera en que las vitaminas influyen sobre el cuerpo humano (Cifre, Mateu y Salanova, 2000). Warr (1987) identificó 5 componentes principales de la salud psicológica en el trabajo, estos componentes son: 1) Competencia, que indica el grado en que las personas disponen de recursos (emocionales, cognitivos y psicomotores) para afrontar las demandas del trabajo. 2) Aspiración, que indica el grado en que el sujeto presenta comportamientos motivados y orientados a alcanzar objetivos que considera relevantes. 3) Interdependencia, es el grado en que las personas combinan la independencia y la dependencia en las relaciones laborales. 4) Bienestar psicológico que hace referencia al estado afectivo del sujeto. 5) Funcionamiento integral: este componente considera al sujeto como un todo e incluye las interacciones entre los anteriores cuatro componentes de la salud mental. Así mismo, identificó los determinantes de la salud psicológica en el trabajo: oportunidad de control, oportunidades para el uso de las habilidades, metas generadas externamente, variedad de las tareas, claridad de la información relevante, disponibilidad de dinero, seguridad física, oportunidad para las relaciones interpersonales, y la posición socialmente valorada.

Bajo la analogía de las vitaminas, Warr (1987) dividió los determinantes ambientales en dos grupos de acuerdo con los efectos que generan sobre el bienestar psicológico en el trabajo: el primero son las variables de efecto constante (disponibilidad de dinero, seguridad física y posición socialmente valorada) y el segundo es el de las variables de decremento adicional. El interés de este modelo estaba centrado en cómo la presencia o ausencia de esos determinantes lleva al sujeto a experimentar bienestar.

Por su parte, Ryff (1989b) propuso un modelo multidimensional del bienestar psicológico (BP) que consta de las siguientes dimensiones:

La autoaceptación: es un elemento central en la salud mental, así como una característica del óptimo funcionamiento; en este sentido, la autoaceptación está relacionada con las actitudes positivas de las personas para consigo mismas.

Las relaciones positivas con otros: hace referencia a la capacidad de establecer relaciones interpersonales cálidas, afectivas y de confianza con las otras personas que se encuentran en el entorno que habita la persona.

Autonomía: hace referencia a la capacidad para evaluarse a sí mismo a partir de criterios personales, sin requerir de la autorización o aprobación de otros, se asocia con la autodeterminación, la independencia y la capacidad de regular el propio comportamiento.

El dominio del entorno: es la capacidad de crear o elegir entornos adecuados a las propias características psíquicas. Está relacionado con las maneras en que las personas manipulan y controlan aspectos del entorno que pueden resultar complejos.

El propósito en la vida: refiere al sentido de que hay una dirección y una intencionalidad para alcanzar metas u objetivos propuestos, lo cual contribuye en gran medida a percibir la vida como significativa.

El crecimiento personal: es una base del funcionamiento psicológico óptimo y es la capacidad para desarrollar las potencialidades propias, para incrementar la destreza o habilidad en diferentes aspectos de la vida. Involucra la apertura a la experiencia como propiciador del desarrollo del talento y el crecimiento personal.

Basándose en la postura del BP relacionado con el desarrollo de las potencialidades humanas, García y González (2000) afirmaron que este no sólo es una valoración del estado actual, es también una evaluación con proyección al futuro. Es decir, el bienestar psicológico trasciende el estado actual e incluye además elementos como las expectativas y los planes que las personas establecen para situaciones venideras y que pueden potenciar el crecimiento personal. En este estudio adoptamos como marco conceptual la perspectiva de Ryff (1989b) debido a que nuestro interés se centra en el bienestar psicológico como un resultado que puede ser evaluado.

Estado del arte (BP)

Entre los trabajos empíricos desarrollados a partir de las consideraciones teóricas de Ryff, encontramos a Casullo y Solano (2000) quienes, a partir del modelo multidimensional, aportaron una escala que mide el bienestar psicológico, (BIEPS) y que además toma en consideración aspectos salugénicos. A través de 13 reactivos evalúa 4 dimensiones que son: aceptación/control, autonomía, vínculos y proyectos. Uno de los estudios más relevantes que se adelantaron con esta escala fue el realizado por Casullo y Solano (2000) en el cual lograron determinar que existe una correlación negativa entre el BP y los síntomas psicopatológicos (somatización, obsesiones y compulsiones, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad, hostilidad, ansiedad fóbica, ideación paranoide, psicoticismo), lo que

implica que a mayor presencia de psicopatologías, se presenta menor autopercepción de bienestar en adolescentes.

Por su parte, Vivaldi y Barra (2012) evaluaron el BP, junto con el apoyo social percibido y la percepción de salud en una muestra de 250 adultos mayores, encontrando que existe una relación positiva significativa entre las tres variables; este estudio muestra que el apoyo social puede ser un predictor tanto para la salud mental como para el bienestar psicológico. Del mismo modo en este estudio, encontraron que las personas casadas reportaron mayores niveles de BP y apoyo social. Una investigación de Velásquez, Montgomery, Montero, Pomalaya, Dioses, Velásquez, y Reynoso (2008) en 1244 estudiantes de la Universidad San Marcos en Perú, mostró que existe una relación positiva significativa entre el bienestar psicológico y otras variables individuales como la asertividad y el rendimiento académico. Al tiempo que existe una relación positiva significativa entre las variables medidas y la edad, aunque se concluye que, a mayor edad, la relación se hace menos significativa. Otro estudio realizado en Chile, cuyo propósito fue evaluar la influencia de las estrategias de afrontamiento y el apoyo social sobre el bienestar psicológico en cuidadores informales, en el que se encuestaron 194 personas cuidadoras, encontró que el apoyo social de los amigos y familiares tuvo una influencia significativa en el bienestar psicológico de las personas. (García, Manquián y Rivas, 2016).

El constructo del BP ha sido estudiado previamente en relación con el constructo de Apoyo Social, un ejemplo es esto es el estudio de Rosa, Negrón, Maldonado, Quiñones, Toledo (2015) quienes evaluaron ambos constructos junto con datos sociodemográficos como el sexo y el nivel educativo en estudiantes universitarios de Puerto Rico. Los resultados evidenciaron correlaciones bajas a moderadas, aunque se encuentra que las mujeres presentan niveles más altos en las escalas de crecimiento personal y propósito en la vida. Por su parte los hombres muestran niveles más altos en relaciones positivas con otros. Resaltando con estos resultados que las mujeres se inclinan al cuidado de otros y a la búsqueda de logros más altos, mientras los varones se inclinan a la búsqueda de recursos externos, contacto con otras personas y al sentido de la independencia. Así mismo, existen diferencias en los niveles de apoyo y BP reportado por personas con nivel educativo de pregrado y de posgrado, difiriendo principalmente en las escalas de Relaciones positivas con otros, Dominio del entorno e Interacción social positiva.

Con resultados similares se encuentra el estudio de Mayordomo, Sales, Satorres y Meléndez (2016) en el que se evaluaron las diferencias en las dimensiones del bienestar psicológico en 706 personas en función de su sexo, edad. En relación con el sexo los

resultados mostraron que había diferencia en las dimensiones de autoaceptación y autonomía en donde los hombres obtuvieron mayores puntuaciones que las mujeres.

El bienestar psicológico en los docentes ha sido estudiado con el fin de determinar en qué grado se presenta en esta población e identificar cuáles son las variables que tienen efecto sobre este. Uno de los estudios que pretendía describir el grado de bienestar psicológico de docentes universitarios en una universidad privada de Colombia, con una muestra estratificada de 192 maestros, a los que se les aplicó la Escala de Bienestar psicológico de Ryff (1989b). Encontró que los docentes presentaron bajos niveles de bienestar psicológico en cuatro de las seis escalas que mide la prueba: autonomía (9.9%), Dominio del Entorno (9.4%), crecimiento personal (15.6%) y propósito en la vida (12%); pero, presentaron altos niveles de bienestar psicológico en otras dos escalas: autoaceptación (14.6%) y relaciones positivas (13.5%). Concluyendo así que estas dos últimas son factores protectores del bienestar psicológico en esta población. (Ferrel, Bornachera, Zareth y Solano, 2014)

Otro estudio, hecho en Turquía por Ilgan, Ozu-Cengiz y Akram (2015) con una muestra de 784 profesores de escuelas públicas, cuyo propósito fue investigar la relación entre la calidad de vida laboral escolar (Quality of school work life) y el bienestar psicológico, en el cual se tomaron en cuenta variables como género, estado civil, nivel educativo entre otras. Encontró una relación negativa entre edad y los niveles de bienestar psicológico de los maestros, es decir que los maestros de mayor edad tenían niveles más bajos de bienestar psicológico que aquellos más jóvenes. También encontró que las maestras tenían puntajes más altos de bienestar psicológico que los hombres.

Algunas variables que han sido relacionadas con el bienestar psicológico en docentes son la inteligencia emocional y el flujo en el trabajo. Tal es el caso de un estudio realizado en Venezuela en una muestra de 199 docentes universitarios, el cual buscaba confirmar el valor de la inteligencia emocional y la disposición a fluir en el trabajo como factores de protección personal ante las diferentes fuentes de estrés laboral y como promotores del bienestar psicológico. Los resultados indicaron que efectivamente ambas variables poseen un efecto de protección sobre algunas fuentes de estrés laboral y de promoción del bienestar psicológico, resaltando que la inteligencia emocional guarda una relación directa con el bienestar psicológico. (De Lange, Álvarez y López, 2014).

La satisfacción laboral

Al interior de cada organización existe un clima organizacional, que fue definido por Chiang, Heredia, y Santamaría (2017) como el conjunto de percepciones que comparten los trabajadores sobre su interrelación con los diferentes factores de la organización, como lo son los niveles de comunicación, toma de decisiones, reconocimiento, autoridad, políticas de productividad, procesos de mejoramiento continuo, planes de compensación y manejo del recurso humano, entre otros. Por lo tanto, el clima organizacional se entiende como las percepciones que los miembros de una misma organización comparten acerca de las condiciones en las que ejercen sus actividades. Así mismo, según Cárdenas, Arciniegas y Barrera, (2009) el clima afecta los diferentes procesos organizacionales y psicológicos de los empleados, e influye en la productividad, en la satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores. Con base en lo anterior, es posible afirmar que, a diferencia del clima organizacional, la satisfacción hace referencia a la evaluación individual que cada docente realiza de los elementos de su trabajo.

La satisfacción laboral es un concepto que surge y se desarrolla principalmente durante el siglo XX, aunque en la actualidad se adelantan diferentes estudios sobre el tema en muchos lugares del mundo y en diversos ambientes de trabajo. Uno de los primeros autores en estudiar los efectos que tiene el trabajo sobre el individuo es Taylor (1911) quien en su estudio logró establecer una relación entre la satisfacción de los trabajadores, con otros factores como la promoción y oportunidades de progreso. Sin embargo, como lo evidenció Castel (2008) el concepto de satisfacción laboral como un aspecto relevante en el análisis del comportamiento organizacional surge a partir del trabajo de Hoppock en 1935 quien sostiene que la satisfacción es uno de los resultados más importantes del trabajo, al tiempo que postula la existencia de una relación implícita o explícita entre esta variable y el desempeño del trabajador. Años después, Mayo (1945) realizó un estudio en el que logró determinar que la afiliación del trabajador con el grupo era el factor más determinante de la satisfacción en el trabajo; a la vez que logra demostrar que la gente trabaja por propósitos además de la remuneración económica, lo que dio pie a nuevas investigaciones. A continuación se presentan algunas perspectivas desde las cuales se ha abordado el estudio de la satisfacción laboral.

La perspectiva de las necesidades: la satisfacción laboral es un tema que se estudia con mucha frecuencia por parte de psicólogos y administradores; no obstante, no existe una definición que sea universal al respecto, todo lo contrario, existen muchas definiciones acerca

del mismo constructo y estas pueden variar ampliamente entre sí. Por ejemplo, Hoppock (1935) consideraba que la satisfacción con el trabajo es una parte importante de la satisfacción con la vida en general. Entre los modelos y teorías acerca de la satisfacción laboral, resalta la teoría de la realización de las necesidades de Schaffer (1953) en la que afirmó que la satisfacción laboral en general variará dependiendo de si las necesidades del individuo en su trabajo que pueden ser satisfechas, realmente lo son o no. Es decir, si el individuo se sentirá satisfecho o insatisfecho en la medida en que el trabajo cumpla con sus necesidades. En este sentido, Maslow (1954) desarrolló una teoría jerárquica de las necesidades, identificando necesidades de primer y de segundo orden, la relevancia de esta teoría para la satisfacción está en que esta se ve influida directamente por necesidades como las fisiológicas, de afiliación, autorrealización, estima y seguridad. Así, no todas las necesidades influyen sobre los niveles de satisfacción en el trabajo, pero sí con la satisfacción con la vida misma. Es importante mencionar acerca de la perspectiva de las necesidades está relacionada también con los factores de motivación en el trabajo.

La perspectiva de las expectativas: otras propuestas teóricas definieron la satisfacción laboral en relación con las expectativas propias y de las organizaciones. Vroom (1964) propuso un modelo basado en tres componentes principales: las expectativas, que son la percepción subjetiva de que un acto será seguido por un resultado; la valencia, que representa la orientación de las personas hacia resultados específicos; y la instrumentalidad, que tiene que ver con la percepción de que realizando ciertas acciones se puede llegar a obtener resultados esperados. La propuesta de Porter y Lawler (1968) está orientada también hacia las expectativas que el individuo se forma hacia su trabajo, siendo la satisfacción laboral, determinada tanto por factores internos como por factores externos. Los factores internos son los factores que están relacionados con los sentimientos que experimenta el trabajador; es decir, son aquellos que están directamente relacionados con el trabajo en sí mismo como lo son el tipo de actividad y los sentimientos resultantes del ejercicio de la misma (logro, autoestima, control, etc.). Mientras que los aspectos externos son los factores relacionados indirectamente con el trabajo; es decir, elementos no relacionados con la actividad, pero sí con la situación de empleo como lo son el salario, el entorno laboral y las oportunidades de promoción. También, Pleitner (1981) construyó una propuesta en la cual la satisfacción laboral era considerada como la sintonía positiva en situación de trabajo y está determinada por el grado de armonía entre lo que la persona espera de su trabajo y lo que en efecto recibe. Así, al hablar de los elementos cognitivos de la satisfacción con el trabajo, nos referiremos a

las expectativas que tiene el sujeto tanto de la actividad como de las condiciones de esta y al juicio valorativo que realiza al respecto.

Algunas propuestas recientes están también orientadas hacia la perspectiva de las expectativas, como la de Cranny, Smith, & Stone (1992) quienes definieron la satisfacción laboral como la reacción afectiva que tiene el trabajador respecto a los resultados actuales en contraste con los resultados esperados en la situación de trabajo. Por su parte, Kivimäki, Leino-Arjas, Luukkonen, Riihimäi, Vahtera & Kirjonen (2002) consideran que integralmente, la satisfacción laboral que pueda experimentar una persona varía en función de las expectativas que tiene el empleado sobre el trabajo, pero también las expectativas y demandas que tienen la empresa y sus clientes o usuarios. Para Gamero (2005) cuanto menores sean las expectativas que tenga el trabajador acerca de su entorno laboral, es más probable que se sienta satisfecho con este. Y finalmente, para Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, Cruz-González & Sánchez-Sellero (2014), la satisfacción laboral surge de la comparación entre el trabajo real y las expectativas que la persona se había generado. De esta manera, es posible notar que aún sigue siendo importante para algunos teóricos de la satisfacción en el trabajo, considerar la comparación entre lo que la persona espera de su trabajo y lo que efecto obtiene de este, como un factor clave en la manera en la que el sujeto percibe y evalúa su experiencia en el ambiente laboral.

La perspectiva de las respuestas afectivas: otra línea entre las propuestas teóricas Locke acerca de la satisfacción laboral es en la cual esta es definida como una respuesta afectiva a situaciones del trabajo. Locke (1976) definió este concepto como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales” (p. 1300). Por su parte, Arnold y Feldman (1986) definieron la satisfacción con el trabajo como el monto total de afectos que tiene el individuo hacia su trabajo. Desde esta postura, los afectos positivos serían un indicador de satisfacción laboral, mientras que los afectos negativos que experimenta la persona con relación al trabajo o a aspectos particulares de este sería un indicador de insatisfacción. Por su parte Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000a) afirmaron que en los entornos laborales existen factores positivos que generan placer, y existen también factores negativos que generan dolor; así, la satisfacción con el trabajo sería el balance entre los elementos generadores de placer y los generadores de dolor, mientras que el desbalance resultaría en insatisfacción con el trabajo. En el mismo sentido, Newstrom y Davis (1993) consideraban que la satisfacción laboral es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo. Es posible encontrar elementos en común entre las propuestas anteriormente mencionadas, estos son

afecto y percepción; los trabajadores experimentan sentimientos o emociones a partir de lo que perciben de su trabajo y las características del entorno laboral, o los sentimientos y emociones que experimentan los trabajadores afectan la manera en que perciben la actividad laboral y los elementos relacionados a esta. También, Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró (2007) definen la satisfacción laboral como la respuesta actitudinal y afectiva de carácter global hacia el entorno laboral. Lo anterior implica que la respuesta afectiva del trabajador va acompañada de una respuesta actitudinal, es decir, la posición que adopta hacia su ambiente laboral a partir de la valoración que realiza de este.

Entre los estudios que han abordado las perspectivas afectivas junto con las cognitivas, resalta el de Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005) quienes evaluaron la relación entre Burnout, Engagement, satisfacción laboral y vital en una muestra de 265 profesores encontrando que existen relaciones significativas entre la satisfacción con el trabajo y las demás variables, pero ninguna de estas aparece funciona como predictora de la satisfacción laboral. Otro estudio relevante en torno a la satisfacción laboral analizada como una respuesta emocional es el de Bravo-Yáñez y Jiménez-Figueroa (2011) en el que evalúan la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el apoyo organizacional percibido en una muestra de 190 trabajadores de centros penitenciarios en Chile, encontrando que existe una relación significativa positiva entre las variables del estudio. En ese estudio se llegó a la conclusión de que aquellos trabajadores que se sienten satisfechos con su trabajo tienden a percibir bienestar psicológico y a sentir mayor apoyo por parte de la organización. Es importante resaltar que si bien en su formulación teórica, consideran los aspectos cognitivos y comportamentales, estos son vistos como un efecto y no como parte de la satisfacción laboral.

Así, el tema de la satisfacción laboral ha sido trabajada desde lo afectivo y lo cognitivo, por ejemplo, Hulin y Judge (2003) la definieron como un estado interno que es expresado por la evaluación afectiva y cognitiva de las diferentes experiencias en el trabajo, ya sean estas favorables o desfavorables. De esta manera, para Cuadra y Veloso (2007) los elementos conductuales de la satisfacción quedan excluidos porque usualmente son considerados como un efecto y no como un componente. Aquí es donde aparece otra línea de definiciones un poco más amplia, que le dan mayor relevancia a los aspectos comportamentales, Schneider y Snyder (1975) definieron la satisfacción laboral como una actitud generalizada hacia el trabajo. Posteriormente, después de una revisión de la literatura y las investigaciones empíricas al respecto Harpaz citado por (Chiang, Fuentealba e Hidalgo

2016) consideraba que este concepto está compuesto por factores cognitivos, afectivos y conductuales; los cuales pueden variar en cuanto a consistencia y magnitud, así mismo.

La perspectiva de las actitudes generalizadas: La línea teórica de la satisfacción laboral considerada como actitudes generalizadas hacia el trabajo (Harpaz, 1983; Schneider y Snyder, 1975) es una perspectiva amplia que considera diferentes elementos y permite comprender de manera más completa este proceso. De acuerdo con Peiró, Romá, Sánchez, y Llorens (1995) al ser una actitud, la satisfacción laboral está compuesta por tres factores, el cognitivo, el afectivo y el conductual, que representan las disposiciones o intenciones del sujeto en la situación laboral. Así, para Peiró (1984) la satisfacción laboral sería una actitud general hacia el trabajo, producto de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos de la actividad y de las organizaciones.

Meliá y Peiró (1989) identificaron 5 factores que son fundamentales a la hora de analizar el grado de satisfacción laboral de un individuo. El primero de ellos es la supervisión, que hace referencia a la forma en que los superiores juzgan sus tareas, la proximidad y frecuencia de supervisión; así como el apoyo recibido, la justicia en el trato recibido y las relaciones con los superiores. El segundo factor es el de la satisfacción con el ambiente físico que refiere a las condiciones materiales en las que el sujeto realiza sus actividades (espacio, iluminación, ventilación, higiene, salubridad y temperatura). El tercer factor es el de las prestaciones que refiere a qué tan satisfecho se siente el sujeto en cuanto al salario devengado, las oportunidades de promoción y de formación. El cuarto factor es el de la satisfacción intrínseca, que refiere a la satisfacción que producen las actividades en sí mismas, los objetivos y metas que debe alcanzar el individuo. Y el quinto factor es el de la satisfacción con la participación en la toma de decisiones referente al departamento, área o a la tarea que se debe desempeñar. En este estudio adoptamos la propuesta de Peiró (1984) y Meliá y Peiró (1989) debido a que es una perspectiva amplia que considera diferentes elementos que pueden afectar la satisfacción de los trabajadores; además las definiciones teórica y operacional del constructo permiten una adecuada comprensión y evaluación del fenómeno.

Estado del arte (SL)

Este fenómeno ha sido estudiado en diferentes países como España, Chile, México y Colombia, aunque se ha relacionado principalmente con un cuadro conocido como síndrome de *Burnout*. Un ejemplo de lo anterior es el estudio de Rodríguez (2006) en el cual buscaba establecer una relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de quemarse en el trabajo,

en una muestra de 25 docentes de un colegio en Ibagué, encontrando que existe una correlación negativa entre las variables, lo que implica que, a mayores niveles de burnout, los profesores experimentan menor satisfacción con el trabajo. Por esta misma línea encontramos un estudio cuyo objetivo fue identificar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout y sus diferencias en hombres y mujeres docentes de secundaria. Este estudio se realizó en una muestra de 360 docentes de secundaria de la ciudad de Guadalajara, los resultados mostraron que en relación con la satisfacción laboral más del 80% de los docentes manifestó estar satisfecho en el factor que evaluó la satisfacción intrínseca seguida de la satisfacción con la participación. Por otro lado, la insatisfacción se presentó en primer lugar con las prestaciones y en segundo lugar con el ambiente de trabajo. (Aldrete, Aranda, Valencia y Salazar, 2011).

El estudio empírico de Olivas y Martínez (2010) realizado con una muestra de 205 profesores mexicanos condensa las tres perspectivas principales acerca de la satisfacción laboral. Estos autores consideraron el componente cognoscitivo como las creencias y expectativas que el individuo tiene hacia su trabajo, el componente afectivo como referido a las emociones y sentimientos que se derivan del ejercicio de la docencia; y, por último, el aspecto conductual que refiere a las acciones que ejecuta el educador en su trabajo. En esta investigación lograron determinar que en la muestra existen altos niveles de satisfacción laboral en general, así como altos niveles a nivel específico en las variables de relación con supervisor y compañeros, y en la naturaleza del trabajo que hace referencia a las actividades específicas que desempeñan los docentes.

Una investigación realizada por Méndez, Mármol y Martínez (2017) en la que participaron 163 profesores, buscaba evaluar la satisfacción laboral de los docentes de educación, infantil, primaria y secundaria. Este estudio registró una correlación positiva entre la experiencia en el puesto actual y la satisfacción con las condiciones del trabajo. Además, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al tipo de jornada, contrato, asignatura y nivel educativo, donde aquellos con mayor satisfacción laboral se caracterizan por tener jornada parcial, contrato fijo, impartir asignaturas de carácter motriz y enseñar en la etapa de educación infantil. Por último, no encontraron diferencias significativas que relacionan la satisfacción laboral de los docentes con su sexo.

Por su parte Nieto & Riveiro (2006) en un estudio sobre la satisfacción laboral dirigido a 2.562 profesores que ejercían su profesión en educación infantil, primaria o

secundaria en centros educativos públicos o privados; abordan las diferencias de la satisfacción laboral de estos docentes en función del género, el nivel educativo en el que impartían clase y el tiempo que llevan en el ejercicio de su profesión. Los resultados de la investigación muestran que los profesores de secundaria aparecen menos satisfechos que los de infantil y primaria; por otro lado, los docentes con menor experiencia presentan una satisfacción superior que los educadores de mayor antigüedad en su labor. También se concluye que las mujeres se muestran más satisfechas con su trabajo que los hombres.

El estudio de Bedoya, Carrillo, Severiche y Espinosa (2018) acerca de los factores asociados a la satisfacción laboral de 100 docentes de una universidad del caribe colombiano, en el que se tomaron en cuenta la edad, sexo, antigüedad laboral, horas laborales a la semana, nivel académico y cargo. Encontró que los mayores niveles de insatisfacción se presentaron en el salario que devengan los docentes, como también inconformidad con los espacios físicos. Por otro lado, se evidenció una mayor satisfacción con la supervisión y la satisfacción intrínseca. Además, se encontró que, para esta muestra, en la medida en que aumenta la experiencia aumenta la satisfacción con el trabajo, afirmando que conforme aumenta la antigüedad se ven incrementados el compromiso con la institución ya que tienen sentimiento de pertenencia al dársele mejores roles y participación en las decisiones.

Un estudio realizado por Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez (2016) evaluó la satisfacción laboral y el apoyo familiar buscando encontrar un equilibrio familia-trabajo en docentes de educación básica de Chile. Se encontró que existe una relación positiva y significativa entre las variables estudiadas; así mismo, concluyen que cuando el docente percibe apoyo familiar, la evaluación que realizan los educadores puede llegar a ser más positiva.

A pesar de los numerosos estudios que se han adelantado acerca de la satisfacción con los diferentes aspectos del trabajo en población docente, no se encuentran muchos trabajos que la estudien en relación con el apoyo social percibido, sin embargo, un estudio que tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral, hecho en una muestra de 89 docentes pertenecientes a establecimientos educacionales municipalizados de la ciudad de Rengo, Chile. Encontró una correlación directa y significativa entre las variables apoyo social y satisfacción laboral, resultando que a mayores niveles de Apoyo Social mayores niveles de Satisfacción Laboral tanto a nivel de escala como a nivel de dimensiones. (Jiménez, Jara y Miranda, 2012).

Un estudio sobre Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital en Bogotá, realizado por Contreras, Espinal, Pachón, y González, (2013) encontró que a pesar de que había personas con burnout o en riesgo de padecerlo, se evidenciaron altos niveles de satisfacción laboral y el factor de satisfacción intrínseca propuesto por Peiró funcionaba como un protector ante los efectos adversos del síndrome.

Finalmente, el trabajo de Sánchez (2011) sobre estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en una empresa cerealera en Argentina, encontró que entre los empleados insatisfechos estos reportan entre las causas más frecuentes: insatisfacción con la justicia y el trato de la empresa y las negociaciones sobre aspectos laborales. Se encuentra una correlación negativa significativa entre el estrés y la satisfacción laboral lo que implica que a mayores niveles de estrés menores niveles de satisfacción con el trabajo. Igualmente, existe una correlación negativa significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, lo que implica que, a mayores niveles de bienestar, se presentan menores niveles de estrés.

El apoyo social

El apoyo social es un concepto de la psicología social comunitaria y aunque ha sido ampliamente estudiado, también ha sido difícil para los teóricos e investigadores entrar en acuerdo en cuanto a su definición teórica y operativa (Hupcey, 1998). Una de las principales definiciones según Jiménez, Jara y Miranda (2012) citando a Hause es la de ser una transacción real entre dos o más personas, en las que se da una implicación emocional, ayuda instrumental, valoración o información. En la década de los 70's el apoyo social empezó a ser definido como el proceso en el que se dan las transacciones entre las personas. Este concepto se forjó a partir de los estudios de Cassel (1974) sobre los procesos psicosociales y estrés, e investigaciones de Cobb (1976) sobre el apoyo social como amortiguador de los procesos estresantes vitales, por esta razón se empieza a relacionar este concepto con la variable estrés. Caplan y Killilea lo definieron como “los vínculos entre los individuos o entre individuos y grupos que sirven para mejorar la adaptación cuando uno se enfrenta a situaciones de estrés, reto o privación” (Aranda y Pando, 2013, p 234). Por su parte Shumaker y Brownell lo definieron como el intercambio entre a lo menos dos individuos, con el objetivo percibido por el proveedor de incrementar el bienestar del receptor (Jiménez et al, 2012).

De acuerdo con Gottlieb (1983) es posible clasificar las diferentes propuestas acerca de lo que significa el concepto de apoyo social, en dos grandes grupos: en el primero se encuentran las definiciones estructurales y el segundo las posturas situadas desde lo

funcional. La perspectiva estructural (o de integración social), de acuerdo con Barra (2004) está orientada principalmente hacia la cantidad de vínculos que posee el individuo dentro de su red social, ya sea con el cónyuge, los amigos o los familiares. En este grupo se encuentran algunos planteamientos sobre las redes de apoyo. No obstante, resulta cuestionable esta perspectiva, dado que tener una gran cantidad de vínculos no garantiza que el sujeto pueda llegar a sentirse apoyado en las situaciones en que lo necesite. En el segundo grupo, el de la perspectiva funcionalista, el interés está centrado sobre la función que cumplen las redes, no es relevante cuántos miembros componen las redes del sujeto sino cuánto apoyo recibe cuando lo necesita.

El apoyo social hace referencia a las transacciones entre las personas que conforman la red de apoyo del individuo, quienes se brindan ayuda entre sí, y satisfacen sus necesidades básicas. Además, se relaciona con ciertas conductas como demostrar afecto o interés, escuchar, brindar consejos, visitar amigos, manifestar empatía, entre otras. (Aranda, Pando y Pérez, 2004). En esta misma línea, el modelo teórico desde una perspectiva psicosocial propuesto por Martínez y García (1995) considera que el apoyo social es:

Todo proceso de transacciones interpersonales (Kahn y Antoucci, 1980), basado en los recursos emocionales, instrumentales e informativos perteneciente a las redes sociales de pertenencia, dirigidos a potenciar, mantener o restituir (Shumaker y Bronwell, 1984) el bienestar del receptor; el cual es percibido como transacción de ayuda tanto por el receptor como por el proveedor (Dunkel-Shetter y Bennet, 1990; Thoits, 1992). (p.67).

Un elemento importante a considerar de esta postura es que la definición de apoyo social está separada de la definición de redes de apoyo; siendo la primera un proceso de transacciones interpersonales en las cuales las personas comparten una serie de recursos destinados a restituir, mantener y promover el bienestar de las personas; mientras que las redes de apoyo serían estructuras, conjuntos de personas unidas por elementos en común, en las cuales se dan estos procesos. Es decir, la red social es la estructura en la que el sujeto se encuentra involucrado mientras que el apoyo social es una de las funciones que esa red cumple o se espera que cumpla. De esta manera, para Martínez y García (1995) la variable de apoyo social debe ser considerada como un factor crucial en los procesos de integración social, ya que el apoyo no es determinante o protector por naturaleza sino porque tiene una influencia causal en los procesos de ajuste psicosocial de los individuos (Thoits, 1982). De este modo, el constructo del apoyo social está caracterizado principalmente por los atributos

beneficiosos y/o protectores sobre la salud mental y el bienestar que se dan en el ámbito de las relaciones sociales.

Kaplan, Cassel y Gore (1997) definieron el apoyo social como el grado de satisfacción de las necesidades sociales básicas (afecto, estima, pertenencia) que una persona experimenta a través de su interacción con otros individuos. En este sentido, el apoyo social es concebido como un resultado, las personas experimentan más o menos apoyo en la medida en que algunos recursos provistos por redes o personas satisfagan esas necesidades sociales.

También, en su modelo teórico Martínez y García (1995) realizaron una propuesta taxonómica multidimensional en la que agrupa las variables del apoyo social en dos grupos, las estructurales (que son prerequisites fundamentales para que se le den las transacciones) y las contextuales (que se sitúa en el proceso de intercambio y sirven para explicar qué lo motiva y lo condiciona). Entre las variables estructurales, identifica el perfil psicosocial de los receptores (valores, creencias, capacidad de vinculación social, personalidad, habilidades sociales, etc.), características del sujeto demandante y de la red social. Los factores de la dimensión contextual que identifica son los relacionados a lo que Thoits (1982) denominó Sistema de Apoyo Social que es el sistema donde se encuentra la fuente de los recursos (emocionales, instrumentales e informativos) a los que el sujeto accede para proveerse de estos. Es decir, los factores contextuales son las personas, instituciones o grupos en los que las personas encuentran una fuente de apoyo que les permite mantener ciertos niveles de bienestar. Adicionalmente, Martínez y García (1995) identificaron una tercera dimensión denominada Dimensión procesal en la que se consideran dos líneas teóricas respecto al apoyo social: la conductual y la perceptual. En la línea conductual se analizan las conductas y comportamientos tanto del sujeto que demanda como de los miembros de las redes de apoyo para facilitar el acceso del sujeto a esos recursos. En la línea perceptiva se evalúa la manera en la que sujeto percibe apoyo por parte de otros; los autores consideran tanto aspectos cognitivos (que es la experiencia generalizada de sentirse apoyado y la percepción de apoyo por parte de otros miembros de su red) y los aspectos evaluativos (percepción de que el apoyo recibido se adecúa y satisface las necesidades en las que el sujeto necesita apoyo).

Es necesario resaltar un elemento de la postura de Martínez y García (1995), y es que, si bien se centran en la concepción del apoyo como una función, reconocen la importancia de analizar también los elementos de la constitución de las redes y los contextos en las que se dan estas transacciones. Con base en lo anterior, para este estudio adoptamos la perspectiva de Martínez y García (1995) debido a que presenta una definición integradora de

los diferentes elementos del apoyo como función, pero también porque resalta la importancia de considerar simultáneamente la forma en que están constituidas las redes.

Estado del arte (AS)

Recientes investigaciones acerca del apoyo social, realizadas principalmente desde la psicología social y la psicología positiva, se han encargado de estudiar este concepto en relación con variables de salud física y emocional en adultos mayores. Un ejemplo de lo anterior es el estudio de Cuadra, Medina y Salazar (2016) quienes evaluaron este constructo junto al bienestar psicológico, el estado de salud física y mental y la calidad de vida en 150 adultos mayores de Chile. Sus resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre la calidad de vida y el BP, así mismo, se encontró que existe una relación positiva significativa entre el apoyo social y la calidad de vida.

Una reciente investigación en jóvenes universitarios realizada por García (2017) en la cual evaluó el estrés académico y el apoyo social encontrando que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas. No obstante, se encontró que existe una relación positiva significativa entre la subdimensión Estrategias de afrontamiento del estrés, el apoyo social y las subdimensiones Apoyo emocional e Interacción social positiva. Además, se establece que las mujeres perciben mayor apoyo social y no hay diferencias significativas en los niveles de AS percibido en los diferentes momentos de la carrera.

Escuderos y Toscano (2016) analizaron las dimensiones del apoyo social en relación con el síndrome de Burnout en docentes de media académica en Colombia, la muestra estuvo constituida por 235 docentes de diferentes instituciones de Barranquilla. Se encontró que el 23% de los docentes presenta agotamiento emocional, mientras que el 22.5% presentaba despersonalización. En cuanto a los niveles del AS se presentaron niveles altos e intermedios en la muestra. Del mismo modo, se encontraron relaciones significativas entre el apoyo y la dimensión Despersonalización, así, se concluye que este factor debe ser relevante en la intervención preventiva del Burnout en docentes.

Por otra parte, García, Włodarczyk, Reyes, San Cristóbal, y Solar (2014) investigaron el apoyo social junto con la violencia de pareja y el bienestar psicológico en 148 jóvenes adultos chilenos. Estos autores encontraron que las humillaciones y la violencia de género son predictores negativos del bienestar psicológico, mientras que el apoyo afectivo y la violencia por desapego funcionan como predictores positivos; también, el apoyo afectivo modera la relación entre el bienestar y las humillaciones. También, un elemento relevante

para nuestro estudio es que García, Włodarczyk, Reyes, San Cristóbal, y Solar (2014) encontraron que existe una correlación positiva significativa entre el bienestar psicológico y los distintos tipos de apoyo social. Aunque hay una correlación negativa entre la dimensión Autonomía del BP, y la dimensión Apoyo instrumental, esto puede explicarse debido a que las definiciones conceptuales y operacionales de ambas dimensiones son opuestas.

Método:

Hipótesis:

A partir de los objetivos planteados para este estudio, planteamos las siguientes hipótesis:

- No existen diferencias significativas entre los niveles de apoyo social percibido de los profesores, y el nivel educativo en el que enseñan.
- Existen diferencia significativas en los niveles de bienestar psicológico y el sexo de los docentes
- Existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral con respecto a los años de experiencia de los docentes.
- No existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral entre los docentes c que tienen 2 años de experiencia y los docentes que tienen mayor experiencia laboral

Diseño:

En el desarrollo de esta investigación, implementamos un método cuantitativo no experimental, debido a que no realizaremos manipulación de ninguna de las variables; además, nuestro interés está centrado en analizar las diferencias que pudieran existir entre las variables, no en predecir efectos de un factor sobre otro. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), en las investigaciones no experimentales no se busca manipular las variables sino observar fenómenos tal como ocurren en su ambiente natural. Del mismo modo, para esta investigación adoptamos un diseño transeccional, que, de acuerdo con Tucker, (2004) tiene como característica principal, que la recolección de datos se realiza una vez en el tiempo.

Participantes: los participantes diligenciaron los instrumentos de apoyo social, satisfacción laboral y bienestar psicológico; a través de la plataforma web Survey Monkey y algunos

prefirieron responder el cuestionario impreso. Para esta investigación realizamos un muestreo por conveniencia ya que nuestras actividades de práctica profesional nos permitían acceder a los sujetos y entrevistarlos. Los participantes del estudio son docentes de 8 colegios del Valle del Cauca, 8 trabajan en colegios públicos (oficiales) y los 51 docentes restantes pertenecen a colegios privados (no oficiales). En total fueron evaluados 59 docentes pertenecientes a 8 colegios públicos y privados del Valle del Cauca. En cuanto a la distribución de la muestra en la variable sexo, se pudo establecer que la muestra de docentes está dividida casi equitativamente donde de los 59 casos, 30 son hombres y 29 son mujeres. En cuanto al nivel en el que orientan clases, la muestra se distribuyó de la siguiente manera: 8 orientan clases en el nivel de primaria, 40 en el nivel de secundaria (básica y media), 10 orientan sus clases en ambos niveles (primaria y secundaria) y finalmente un docente orienta clases en otro nivel no especificado. Para la variable años de experiencia, la muestra se distribuye de la siguiente manera: 9 tienen entre uno y dos años de experiencia como docentes, 5 docentes tienen tres años de experiencia, 4 docentes cuentan con cuatro años de experiencia y 41 profesores cuentan con más de 4 años de experiencia en su profesión.

Instrumentos:

Para evaluar el bienestar psicológico en la muestra de docentes, aplicamos la adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff (1989a, 1989b), la cual cuenta con un formato de respuesta tipo likert. En España, Díaz, Rodríguez-Carvajal, Blanco, Moreno-Jiménez, Gallardo, Valle y Dierendonck (2006) realizaron la traducción y adaptación de la escala de bienestar psicológico de 29 ítems desarrollada por Van Dierendonck (2004) a partir de la escala original de Ryff. Esta adaptación cuenta con las 6 dimensiones del modelo de Ryff (Autoaceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito en la vida, Crecimiento personal) y un factor de segundo orden llamado bienestar psicológico. Así, para esta investigación hemos decidido emplear la versión de 29 ítems; la cual fue propuesta por Díaz et al (2006) y validada en Colombia por Roa, Castro y Clavijo (2018). En este último estudio en jóvenes adultos colombianos, la prueba dio muestras que la hacen ser confiable (coeficientes superiores a 0.60) y válida (evidencias de validez discriminante).

Para evaluar la satisfacción laboral de los docentes de secundaria, implementamos la prueba de Satisfacción Laboral S20/23 realizado por Meliá y Peiró (1989) que se fundamenta en los planteamientos de Peiró (1984). Esta prueba que cuenta con un formato de respuesta tipo likert, evalúa el constructo de la satisfacción laboral a partir de 5 subescalas que miden la

satisfacción con: la supervisión, el ambiente físico, las prestaciones, las tareas que realiza (intrínseca) y la participación. Luengo, Lara, López (2016) revisaron las propiedades psicométricas de este cuestionario en población chilena encontrando que la prueba cuenta con niveles aceptables de validez y confiabilidad con un Alfa Cronbach de 0.922. Pita (2016) encuentra resultados similares en una institución de educación superior colombiana, con un Alfa Cronbach de 0.925 y logra determinar que esta cuenta con altos niveles de confiabilidad. Y de acuerdo con Contreras, Espinal, Pachón y González (2013) en su estudio en una muestra de trabajadores de un hospital de tercer nivel en Bogotá, encuentra que este instrumento presenta niveles adecuados de confiabilidad y evidencias de validez tanto a nivel general como en sus 5 dimensiones.

Para evaluar el apoyo social que reciben los docentes de secundaria aplicamos el Cuestionario de Estudio de Desenlaces Médicos de Apoyo Social (MOS) desarrollado por Sherbourne y Stewart (1991) y validado en población colombiana por Arredondo, Rogers, Tang, Gómez, Arizal, Pérez y Acevedo (2012). A pesar de ser construido inicialmente para evaluar el apoyo social en contextos médicos, ha sido empleado en investigaciones en psicología debido a los criterios estadísticos que posee y a la relación del constructo con otros constructos psicológicos como el bienestar. Esta prueba permite en primera instancia evaluar la estructura de las redes de apoyo y el apoyo social funcional a partir de 4 dimensiones: emocional/informacional, instrumental, interacción social positiva, apoyo afectivo. Esta prueba cuenta con un formato de respuesta tipo Likert que cuenta con 20 ítems los cuales tienen 5 opciones de respuesta donde 1 es nunca y 5 es siempre. En cuanto a la confiabilidad, la validación reportó un índice alfa de Cronbach de 0.941; la validez se determinó mediante análisis factoriales. Así, la prueba es válida y confiable para población colombiana.

Procedimiento:

Se realizó el contacto directo con algunos docentes y con los rectores de dos colegios para explicar el proyecto de investigación y proceder a la recolección de los datos. Posterior al contacto inicial y explicación del proyecto, fue enviado vía e-mail el enlace con la encuesta en formato digital y el consentimiento informado en el que se explicaron detalladamente los alcances de la investigación. Igualmente, los docentes que diligenciaron las pruebas en formato impreso tuvieron un espacio para leer y posteriormente se les explicó el contenido del consentimiento y los alcances del proyecto. Seguidamente, se presentan las instrucciones

que les fueron dadas a los participantes que diligenciaron tanto el formato digital como el formato impreso.

“A continuación se le presentarán 29 frases y al frente de cada una de ellas aparecerán 6 opciones de respuesta, teniendo en cuenta que 1 es totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo, seleccione la opción que refleje de mejor manera qué tan de acuerdo está con la frase.”

Instrucciones para el Test de Satisfacción Laboral S20/23:

“A continuación se le presentarán 23 frases que representan aspectos del trabajo, por favor lea atentamente y califique el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo teniendo en cuenta las siguientes alternativas”

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Instrucciones del Cuestionario de Estudio de Desenlaces Médicos de Apoyo Social (MOS):

“La gente busca a otras personas para encontrar compañía, asistencia u otros tipos de ayuda. Marque con qué frecuencia usted dispone de cada uno de los tipos de ayuda cuando los necesita. Siendo (1) nunca, (2) pocas veces, (3) algunas veces, (4) la mayoría de las veces y (5) siempre”

Estrategia de análisis de datos:

Para determinar si efectivamente existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral, bienestar psicológico o apoyo social, se realizaron los siguientes análisis en IBM SPSS Statistics: la prueba T de muestras independientes para la variable el factor sexo y ANOVA de un factor para las variables Nivel en el que orienta clases y Años de experiencia, respectivamente.

Resultados

1. Verificación de supuestos

A continuación, se presentan los resultados de las pruebas de verificación de los supuestos de normalidad y homocedasticidad.

Prueba de normalidad, Kolmogorov- Smirnov

Para verificar el supuesto de normalidad de la distribución, se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov (K-Test) dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 ($N > 50$). Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov Para una Muestra

	<u>ApoyoEmoci</u> <u>onalInforma</u> <u>cional</u>	<u>ApoyoInstru</u> <u>mental</u>	<u>InteraccionP</u> <u>ositivaAfectiv</u> <u>a</u>
N	59	59	59
Estadístico de prueba	,110	,186	,144
Sig. asintótica(bilateral)	,072 ^{c**}	,000 ^{c*}	,004 [*]

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

** $p > 0,05$

* $p < 0,05$

A partir de la Tabla 1 se puede concluir que la muestra se distribuye normalmente para la variable Apoyo emocional-informacional ($0.072 > 0.05$), mientras que las variables Apoyo instrumental ($0.000 < 0.05$) e Interacción positiva afectiva ($0.004 < 0.05$) no se distribuyen de manera normal.

Tabla 2

Prueba de Kolmogorov-Smirnov Para una Muestra

	<u>Autoaceptación</u>	<u>RelPositivasOtr</u> <u>os</u>	<u>Autonomía</u>
Estadístico de prueba	,180	,155	,136
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^{c*}	,001 ^{c*}	,008 ^{c*}

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

* $p < 0,05$

La prueba de Kolmogorov Smirnov representada en la Tabla 2, muestra que para las variables Autoaceptación ($0.000 < 0.05$), Relaciones positivas con los otros ($0.001 < 0.05$) y Autonomía ($0.008 < 0.05$), la muestra no se distribuye normalmente.

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov Para una Muestra

	<u>DominioEntorn</u>	<u>PropositoVid</u>	<u>CrecimientoPers</u>
	<u>o</u>	<u>a</u>	<u>onal</u>
Estadístico de prueba	,207	,194	,287
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^{c*}	,000 ^{c*}	,000 ^{c*}

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio** $p < 0,05$

La prueba de Kolmogorov Smirnov evidencia que las variables Dominio del entorno ($0.000 < 0.05$), Propósito en la vida ($0.000 < 0.05$), Crecimiento personal ($0.000 < 0.05$) no tienen una distribución normal.

Tabla 4

Prueba de Kolmogorov-Smirnov Para una Muestra

	<u>Satisf Supervision</u>	<u>Satisf Amb fisico</u>	<u>Satisf Prestaciones</u>
Estadístico de prueba	,115	,182	,082
Sig. asintótica(bilateral)	,049 ^{c*}	,000 ^{c*}	,200 ^{c,d}

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*** $p > 0,05$ * $p < 0,05$

La Tabla 4 permite concluir que la muestra se distribuye normalmente para la variable Satisfacción con las prestaciones, ($0.200 > 0.05$) pero no se distribuye normalmente para las variables Satisfacción con la supervisión ($0.049 < 0.05$) y Satisfacción con el ambiente físico ($0.000 < 0.05$).

Tabla 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov Para una Muestra

	<u>Satisf Intrinseca</u>	<u>Satisf Participacio</u>
	<u>n</u>	<u>n</u>
Estadístico de prueba	,185	,185
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^{c*}	,000 ^{c*}

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio** $p < 0,05$

Como se evidencia en la tabla 5, la muestra no se distribuye normalmente para las variables Satisfacción intrínseca del trabajo ($0.000 < 0.05$) y Satisfacción con la participación ($0.000 < 0.05$).

Dado que muchas de las variables no poseen distribución normal, procedimos a calcular los valores z para cada uno de los registros de todas las variables, para eliminar la mayor parte de los elementos aleatorios que pueden afectar la medición.

Pruebas de homocedasticidad, prueba de Levene.

A continuación, se presentan los resultados de la prueba de Levene para determinar el supuesto de homocedasticidad de la varianza de las variables.

Tabla 6

Prueba de Levene para la igualdad de varianzas

	<u>F</u>	<u>Sig</u>
Puntuación normal de Satisfacción con la Supervisión usando la fórmula de Blom	.001	.974
Puntuación normal de Satisfacción con el Ambiente físico usando la fórmula de Blom	1.089	.301
Puntuación normal de satisfacción con las prestaciones usando la fórmula de Blom	.093	.761
Puntaje normal de satisfacción Intrínseca usando la fórmula de Blom	.703	.405
Puntuación normal de satisfacción con la participación usando la fórmula de Blom	1.114	.296
Puntuación normal de autoaceptación usando la fórmula de Blom	7.066	.010**
Puntuación normal de Relaciones Positivas con Otros usando la fórmula de Blom	.033	.856
Puntuación normal de Dominio del Entorno usando la fórmula de Blom	2.034	.159
Puntuación normal de Propósito en la Vida usando la fórmula de Blom	.030	.862

Puntuación normal de Crecimiento Personal usando la fórmula de Blom	1.190	.280
Puntuación normal de Apoyo Emocional-Informacional usando la fórmula de Blom	3.673	.060
Puntuación normal de Apoyo Instrumental usando la fórmula de Blom	4.453	.039*
Puntuación normal de Interacción Positiva Afectiva usando la fórmula de Blom	4.284	.043*

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

** $p > 0,05$

* $p < 0,05$

La prueba de Levene muestra que para las variables Satisfacción con la supervisión ($0.974 > 0.05$), Satisfacción con el ambiente físico laboral ($0.301 > 0.05$), Satisfacción con las prestaciones ($0.761 > 0.05$), Satisfacción intrínseca ($0.405 > 0.05$), Satisfacción con la participación ($0.296 > 0.05$), Relaciones positivas con otros, Autonomía ($0.738 > 0.05$), Dominio del entorno ($0.159 > 0.05$), Propósito en la vida ($0.862 > 0.05$), Crecimiento personal ($0.280 > 0.05$), Apoyo emocional-informacional ($0.60 > 0.05$); se cumple el principio de homocedasticidad. No obstante, la prueba de Levene también muestra que las variables Apoyo instrumental ($0.039 < 0.05$) e Interacción positiva afectiva (0.043) no se cumple el principio de homocedasticidad; razón por la cual, las diferencias que pudieran existir con relación a estas variables deberán analizarse con cuidado, ya que las diferencias pueden deberse a varianzas que no son equivalentes.

Tabla 7

Prueba de Homogeneidad de varianzas

	<u>Estadístico de Leven</u>	<u>df1</u>	<u>df</u>	<u>Sig.</u>
			<u>2</u>	

		e			
Puntuación normal de Satisfacción con la Supervisión usando la fórmula de Blom	Basado en la media	1.087	2	55	.344
Puntuación normal de Satisfacción con el Ambiente físico usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.230	2	55	.796
Puntuación normal de Satisfacción con las Prestaciones usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.234	2	55	.792
Puntuación normal de Satisfacción Intrínseca usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.395	2	55	.675
Puntuación normal de Satisfacción con la Participación usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.060	2	55	.942
Puntuación normal de Autoaceptación utilizando la fórmula de Blom	Basado en la media	2.384	2	55	.102
Puntuación normal de Relaciones Positivas con Otros usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.385	2	55	.682
Puntuación normal de autonomía usando la fórmula de Blom	Basado en la media	2.997	2	55	.058
Puntuación normal de Dominio del Entorno usando la fórmula de Blom	Basado en la media	1.079	2	55	.347
Puntuación normal de Propósito en la Vida usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.200	2	55	.820
Puntuación normal de Crecimiento Personal usando la fórmula de Blom	Basado en la media	7.159	2	55	.002**
Puntuación normal de Apoyo Emocional- Informacional usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.652	2	55	.525
Puntuación normal de Apoyo Instrumental usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.794	2	55	.457
Puntuación normal de Interacción Positiva Afectiva usando la fórmula de Blom	Basado en la media	1.276	2	55	.287

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

** $p > 0.05$

* $p < 0.05$

La tabla 7 muestra que para las variables Satisfacción con la supervisión ($0.344 > 0.05$), Satisfacción con el ambiente físico ($0.796 > 0.05$), Satisfacción con las prestaciones (0.792

> 0.05), Satisfacción intrínseca (0.675 > 0.05), Satisfacción con la participación (0.942 > 0.05), Autoaceptación (0.102 > 0.05), Relaciones positivas con otros (0.682 > 0.05), Autonomía (0.058 > 0.05), Dominio del entorno (0.347 > 0.05), Propósito en la vida (0.820 > 0.05), Apoyo emocional-informacional (0.525 > 0.05), Apoyo instrumental (0.457 > 0.05), Interacción positiva afectiva (0.287 > 0.05); se cumple el principio de homocedasticidad. Por otro lado, dado que la variable Crecimiento personal (0.002 < 0.05) no sigue una distribución normal ni es homocedástica, las diferencias que pudieran existir en relación con esta variable deberán ser analizados con cuidado ya que estas diferencias podrían deberse a varianzas que no son equivalentes.

Tabla 8

Prueba de Homogeneidad de varianzas

		<u>Estadís</u> <u>tico de</u> <u>Levene</u>	<u>df1</u>	<u>df</u> <u>2</u>	<u>Sig.</u>
Puntuación normal de Satisfacción con la Supervisión usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.371	3	55	.774
Puntuación normal de Satisfacción con el Ambiente físico usando la fórmula de Blom	Basado en la media	1.401	3	55	.252
Puntuación normal de Satisfacción con las Prestaciones usando la fórmula de Blom	Basado en la mediana	1.755	3	55	.166
Puntuación normal de Satisfacción Intrínseca usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.310	3	55	.818
Puntuación normal de Satisfacción con la Participación usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.596	3	55	.620
Puntuación normal de Autoaceptación utilizando la fórmula de Blom	Basado en la media	4.547	3	55	.006**
Puntuación normal de Relaciones Positivas con Otros usando la fórmula de Blom	Basado en la media	1.852	3	55	.149
Puntuación normal de autonomía usando la fórmula de Blom	Basado en la media	1.792	3	55	.159
Puntuación normal de Dominio del Entorno usando la fórmula de Blom	Basado en la media	3.291	3	55	.027*

Puntuación normal de Propósito en la Vida usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.354	3	55	.787
Puntuación normal de Crecimiento Personal usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.731	3	55	.538
Puntuación normal de Apoyo Emocional-Informacional usando la fórmula de Blom	Basado en la media	1.921	3	55	.137
Puntuación normal de Apoyo Instrumental usando la fórmula de Blom	Basado en la media	.094	3	55	.963
Puntuación normal de Interacción Positiva Afectiva usando la fórmula de Blom	Basado en la media	1.152	3	55	.337

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

** $p > 0.05$

* $p < 0.05$

Los datos presentados en la Tabla 8 muestran que para las variables Satisfacción con la supervisión ($0.774 > 0.05$), Satisfacción con el ambiente físico ($0.252 > 0.05$), Satisfacción intrínseca ($0.818 > 0.05$), Satisfacción con la participación ($0.620 > 0.05$), Relaciones positivas con otros ($0.149 > 0.05$), Autonomía ($0.159 > 0.05$), Propósito en la vida ($0.787 > 0.05$), Crecimiento personal ($0.538 > 0.05$), Apoyo emocional-informacional ($0.143 > 0.05$), Apoyo instrumental ($0.963 > 0.05$), Interacción positiva-afectiva ($0.347 > 0.05$); se cumple el principio de homogeneidad de las varianzas. Dado que en el caso de la variable Satisfacción con las prestaciones, la muestra se distribuye normalmente, reportamos el valor de significación de la prueba de homogeneidad de varianzas basado en la mediana ($0.166 > 0.05$).

La prueba también muestra que para las variables Autoaceptación ($0.006 < 0.05$) y Dominio del entorno ($0.027 < 0.05$) no se cumple el principio de homocedasticidad, razón por la cual las conclusiones a partir de estas variables deberán ser interpretadas con cuidado.

2. Estadísticos descriptivos

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos:

Tabla 9

Estadísticos Descriptivos

	<u>N</u>	<u>Mínimo</u>	<u>Máximo</u>	<u>Media</u>	<u>Desv.</u>
	<u>Estadísti</u>	<u>Estadísti</u>	<u>Estadísti</u>	<u>Estadísti</u>	<u>Desviación</u>
	<u>co</u>	<u>co</u>	<u>co</u>	<u>co</u>	<u>Estadístico</u>
ApoyoEmocionalInfo rmacional	59	2,11	5,00	3,8945	,82465
ApoyoInstrumental	59	1,75	5,00	3,8771	,98302
InteraccionPositivaAf ectiva	59	2,50	5,00	4,1610	,73563
Autoaceptacion	59	2,00	5,67	4,0452	,66511
RelPositivasOtros	59	1,75	4,25	2,7797	,59648
Autonomia	59	1,50	5,17	4,0367	,55370
DominioEntorno	59	1,50	5,75	3,5551	,76855
PropositoVida	59	1,60	5,40	4,3831	,70495
CrecimientoPersonal	59	1,00	6,00	5,0508	1,23768
Satisf_Supervision	59	1,67	7,00	5,5593	,98444
Satisf_Amb_fisico	59	1,00	7,00	5,4407	1,17783
Satisf_Prestaciones	59	2,20	6,80	4,9492	1,05542
Satisf_Intrinseca	59	2,25	7,00	5,5975	1,04944
Satisf_Participacion	59	2,67	7,00	5,4520	1,07704
N válido (por lista)	59				

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

Los hallazgos presentes en la Tabla 9 señalan que, en el caso de las variables Relaciones positivas con otros y autonomía, la mayoría de los datos se encuentran muy cercanos a la media, ya que poseen una desviación estándar cercana a ± 0.5 . Por otra parte, los datos de las variables Apoyo emocional-informacional, Apoyo instrumental, Interacción positiva afectiva, Autoaceptación, Dominio del entorno, Propósito en la vida y satisfacción con la supervisión, están un poco más dispersos que los datos de las dos variables inicialmente mencionadas ya que los valores de las desviaciones estándar son más grandes. Finalmente, las variables con mayor dispersión son Satisfacción con las prestaciones, Satisfacción intrínseca, Satisfacción con la participación, Satisfacción con el ambiente físico y Crecimiento personal.

Tabla 10

Estadísticos Descriptivos

	<u>Varianza</u>		<u>Asimetría</u>		<u>Curtosis</u>	
	<u>Estadístic</u>	<u>Estadístic</u>	<u>Desv.</u>	<u>Estadístic</u>	<u>Desv.</u>	
	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>Error</u>	<u>o</u>	<u>Error</u>	
ApoyoEmocionalInfor macional	,680	-,328	,311	-,888	,613	
ApoyoInstrumental	,966	-,302	,311	-1,095	,613	
InteraccionPositivaAfe ctiva	,541	-,465	,311	-,879	,613	
Autoaceptacion	,442	-,059	,311	1,476	,613	
RelPositivasOtros	,356	,501	,311	-,512	,613	
Autonomia	,307	-1,581	,311	6,682	,613	
DominioEntorno	,591	,397	,311	1,173	,613	
PropositoVida	,497	-1,734	,311	3,968	,613	
CrecimientoPersonal	1,532	-1,342	,311	1,309	,613	
Satisf_Supervision	,969	-1,171	,311	3,233	,613	
Satisf_Amb_fisico	1,387	-1,537	,311	3,890	,613	
Satisf_Prestaciones	1,114	-,371	,311	,121	,613	
Satisf_Intrinseca	1,101	-1,058	,311	1,548	,613	
Satisf_Participacion	1,160	-,894	,311	,725	,613	
N válido (por lista)						

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

La Tabla 10 permite inferir que las curvas de las distribuciones de las variables Apoyo emocional-informacional, Apoyo instrumental, Autoaceptación, Relaciones positivas con otros, Autonomía, Propósito en la vida, Crecimiento personal, Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción intrínseca, Satisfacción con la participación y Satisfacción con las prestaciones, están levemente orientadas hacia la izquierda pues sus niveles de asimetría son negativos, lo cual significa que la mayoría de los puntajes en estas variables son altos. Por otro lado, las distribuciones de las variables Relaciones positivas con otros y Dominio del entorno, están levemente orientadas hacia la derecha puesto que sus niveles de asimetría son positivas; es decir, los puntajes en esta variable son más bajos.

De la Tabla 10 se puede inferir que las curvas de las distribuciones de las variables Apoyo emocional-informacional (-.888), Apoyo instrumental (-1.095), Interacción positiva afectiva (-.879), Relaciones positivas con otros (-.512); tienen una forma platicúrtica puesto que la curtosis de estas variables es negativa, lo cual implica que hay un alto nivel de dispersión en sus puntajes. Por otra parte, las variables Autoaceptación (1.476), Autonomía (6.682), Dominio del entorno (1.173), Propósito en la vida (3.968), Crecimiento personal (1.309), Satisfacción con la supervisión (3.233), Satisfacción con el ambiente físico (3.890), Satisfacción con las prestaciones (.121), Satisfacción intrínseca (1.548) y Satisfacción con la participación (.725) tienen una curtosis positiva, lo que implica que tendrán una forma leptocúrtica, esto representa que hay poca dispersión en los puntajes.

3. Análisis inferencial

Prueba T

Tabla 11

Prueba T para muestras independientes. Diferencias individuales de acuerdo al Sexo.

	<u>T</u>	<u>Df</u>	<u>Sig.</u>
Satisfacción con la Supervisión	.828	57	.411
Satisfacción con el Ambiente físico	.768	57	.446
Satisfacción con las Prestaciones	1.344	57	.184
Satisfacción Intrínseca	-.609	57	.545
Satisfacción con la Participación	.442	57	.660
Autoaceptación	.315	57	.754
Relaciones Positivas con Otros	-1.021	57	.312
Autonomía	.064	57	.949
Dominio del Entorno	-2.441	57	.018*
Propósito en la Vida	-.675	57	.502
Crecimiento Personal	.887	57	.379
Apoyo Emocional-Informacional	-.239	57	.812
Apoyo Instrumental	-.349	57	.728

Interacción Positiva Afectiva	-0.817	57	.417
-------------------------------	--------	----	------

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

** $p > 0.05$

* $p < 0.05$

En Tabla 11 se encuentran representados los resultados de la prueba T de muestras independientes en el que se analizan las diferencias de medias entre los grupos Femenino y Masculino. La prueba indica que para las variables Satisfacción con la supervisión ($t= 0.828$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Satisfacción con el ambiente físico ($t= 0.768$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Satisfacción con las prestaciones ($t= 1.344$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Satisfacción intrínseca del trabajo ($t= -0.609$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Satisfacción con la participación ($t= 0.442$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Autoaceptación ($t= 0.315$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Relaciones positivas con los otros ($t= -1.021$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Autonomía ($t= 0.64$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Propósito en la vida ($t= -0.675$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Crecimiento personal ($t= 0.887$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Apoyo emocional-informacional ($t= -0.239$; $gl= 57$; $p > 0.05$), Apoyo instrumental ($t= -0.349$, $gl= 57$; $p > 0.05$), Interacción positiva-afectiva ($t= -0.817$, $gl= 57$; $p > 0.05$); con un nivel de confianza del 95%, se debe aceptar la hipótesis nula de que no existen diferencias en la medias de los grupos.

Por otro lado, la prueba t muestra que para la variable Dominio del entorno ($t= -2.441$; $gl= 57$; $p < 0.05$), con un nivel de confianza del 95% se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador de que existen diferencias en las medias de los grupos. La comparación en las medias de los grupos permite inferir que los docentes, en comparación con las docentes, experimentan un mayor dominio del entorno en el trabajo.

A continuación, se presentan los resultados de la prueba ANOVA de un factor que en este caso es la variable Nivel en el que orienta clases:

Tabla 12

ANOVA. Diferencias individuales en las variables de acuerdo al Nivel en el que orienta clases

	<u>F</u>	<u>Df</u>	<u>Sig.</u>
Satisfacción con la Supervisión	1.601	3	.200
Satisfacción con el Ambiente físico	.575	3	.634

Satisfacción con las Prestaciones	1.968	3	.129
Satisfacción Intrínseca	.355	3	.786
Satisfacción con la Participación	3.391	3	.024*
Autoaceptación	2.657	3	.057
Relaciones Positivas con Otros	.213	3	.887
Autonomía	.213	3	.887
Dominio del Entorno	1.962	3	.130
Propósito en la Vida	.906	3	.444
Crecimiento Personal	1.912	3	.138
Apoyo Emocional-Informacional	.681	3	.567
Apoyo Instrumental	.697	3	.558
Interacción Positiva Afectiva	1.231	3	.217

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

** $p > 0.05$

* $p < 0.05$

El Anova de un factor representado en la Tabla 12 muestra que para la variable Satisfacción con la participación ($F(3, 55) = 3.391$; $0.024 < 0.05$), se encuentran diferencias significativas entre alguno de los grupos. No obstante, en cuanto al nivel en el que orientan clases, la muestra se distribuyó de la siguiente manera: 8 orientan clases en el nivel de primaria, 40 en el nivel de secundaria (básica y media), 10 orientan sus clases en ambos niveles (primaria y secundaria) y finalmente un docente orienta clases en otro nivel no especificado. Dado que en el nivel otro, sólo contamos con un caso, no fue posible realizar las pruebas post-hoc para determinar entre cuáles de los grupos se presentaba la diferencia para la variable Satisfacción con la participación.

Tabla 13

ANOVA. Diferencias individuales en las variables de acuerdo a los años de experiencia.

	<u>F</u>	<u>Df</u>	<u>Sig.</u>
Satisfacción con la Supervisión	1.634	3	.192

Satisfacción con el Ambiente físico	.913	3	.441
Satisfacción con las Prestaciones	.307	3	.820
Satisfacción Intrínseca	.469	3	.705
Satisfacción con la Participación	1.007	3	.397
Autoaceptación	1.272	3	.293
Relaciones Positivas con Otros	.759	3	.522
Autonomía	1.188	3	.323
Dominio del Entorno	.488	3	.692
Propósito en la Vida	3.165	3	.032*
Crecimiento Personal	.163	3	.921
Apoyo Emocional-Informacional	.623	3	.603
Apoyo Instrumental	.310	3	.818
Interacción Positiva Afectiva	.320	3	.811

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

** $p > 0.05$

* $p < 0.05$

El Anova representado en la Tabla 13 muestra que existe una diferencia significativa asociada con los años de experiencia de los docentes; con un 95% de confianza se puede concluir que para la variable Propósito en la vida ($F(3, 55) = 3.165$; $0.032 < 0.05$) existen diferencias significativas de acuerdo a los años de experiencia que posee cada educador.

Tabla 14

Prueba Tukey. Diferencia entre grupos de Años de experiencia para Propósito en la vida.

	<u>(I) Percentil</u> <u>Grupo de</u> <u>xte Años</u>	<u>(J) Percentil</u> <u>Grupo de Años</u>	Diferencia media (I-J)	<u>Std.</u> <u>Error</u>	Sig.
Propósito en la vida	Entre 2 y 3 años de experiencia	Más de 4 años de experiencia	.9065753*	.3352148	.04*

Fuente: *Datos alcanzados en el estudio*

La prueba de Tukey muestra que la diferencia en la variable Propósito en la vida se presenta entre los docentes que tienen entre dos y tres años de experiencia como docentes y los que tienen más de cuatro de experiencia. A partir del análisis, es posible inferir que los docentes que tienen entre dos y tres años de experiencia como docentes le encuentran un mayor propósito a sus vidas que los docentes que tienen más de cuatro años de experiencia.

Discusiones

El objetivo principal de este estudio fue analizar las diferencias en los niveles de satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo social en relación a las variables años de experiencia, nivel en el que orientan clases y sexo. Los resultados muestran, por un lado, que son los profesores de sexo masculino quienes experimentan un mayor dominio del entorno en su trabajo. En la literatura referente al bienestar psicológico se hallaron diferencias entre sexos, sin embargo no es consistente dado que los resultados del estudio de Mayordomo, Sales, Satorres y Meléndez (2016) mostraron que había diferencias en las dimensiones de autoaceptación y autonomía en donde los hombres obtuvieron mayores puntuaciones que las mujeres. Por otro lado, Ilgan, Ozu-Cengiz y Akram (2015) concluyeron que las maestras tenían puntajes más altos de bienestar psicológico que los hombres. No obstante, se debe tener en cuenta que hay muchas variables que pueden afectar los resultados de estos estudios, como por ejemplo el factor cultural o las características de las muestras tomada en cada estudio.

Por otro lado, los resultados del ANOVA muestran que existe una diferencia en el nivel de satisfacción que experimentan los docentes con la participación que tienen en sus ambientes de trabajo. Lo anterior se asemeja a la afirmación en el estudio de Bedoya, Carrillo, Severiche y Espinosa (2018) en donde se evidencia que, al aumentar la experiencia, la oportunidad de tener mejores cargos y la participación en las decisiones aumenta también la satisfacción con el trabajo. No obstante, dado que uno de los grupos sólo contaba con un caso, no fue posible establecer si son los docentes del nivel primaria, los de secundaria, o los de ambos niveles; los que se sienten más satisfechos con las oportunidades de participar en la toma de decisiones referentes a su trabajo. Sin embargo, la teoría revela que “los profesores de secundaria aparecen menos satisfechos que los de infantil y primaria” (Nieto & Riveiro, 2006), además “hay diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la influencia del nivel educativo, donde aquellos con mayor satisfacción laboral se caracterizan por enseñar en la etapa de educación infantil”. (Mendez, Marmol & Martínez, 2017). A pesar de que no

fue posible contrastar los resultados con estos hallazgos de la literatura referentes al nivel en el que se orientan las clases, es posible considerar realizar estudios posteriores con una muestra más grande que permita confirmar si en efecto el ejercicio docente en el nivel de primaria promueve una mayor satisfacción laboral, o si por el contrario no es un factor determinante.

Otra de las conclusiones a las que pudimos llegar con este estudio, es que los docentes que tienen entre 2 y 3 años de experiencia les encuentran un mayor sentido a sus vidas que los docentes que llevan trabajando como docentes por más de 4 años. En un estudio de satisfacción laboral en docentes, Nieto y Riveiro (2006) encuentran que los docentes con menos años de experiencia laboral en el cargo logran sentirse más satisfechos; al hablar de bienestar psicológico, encontramos algo muy similar y es que los docentes que tienen entre dos y tres años de experiencia logran darles un mayor sentido a sus vidas en relación con el trabajo. Lo anterior puede deberse a diferentes factores, uno de ellos es el que explican Cordeiro, Guillén, Gala, Lupiani, Benítez & Gómez (2003) quienes sostienen que parte de la pérdida del bienestar en los docentes de mayor trayectoria laboral se debe al desgaste emocional que conlleva el ejercicio de esta profesión. Según esta explicación, a mayor experiencia laboral, se presenta un mayor desgaste subjetivo que conduce a problemáticas como el burnout.

Dado que son pocos los artículos que abordan el bienestar docente desde la perspectiva psicológica en el entorno laboral, consideramos que futuros estudios deberán abordar aspectos del bienestar laboral asociado con el apoyo que se percibe tanto dentro como fuera del ambiente de trabajo.

Conclusiones:

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, se confirma nuestra primera hipótesis de que no encontraríamos diferencias significativas en los niveles de apoyo social percibido de acuerdo con el nivel en el que orienta clases. En efecto no encontramos diferencias significativas en los niveles de apoyo social percibido ni por sexo, nivel en el que orienta clases ni por años de experiencia. Para nuestra segunda hipótesis de que encontraríamos diferencias en los niveles de bienestar psicológico de acuerdo al sexo de los docentes, no se encontraron diferencias significativas a nivel de la escala, pero sí en el nivel de la subescala Propósito en la vida; por lo anterior, la segunda hipótesis se confirma parcialmente. por el

contrario, dado que no se encontraron diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral entre los grupos de la variable Años de experiencia, se descartan las hipótesis 3 y 4. Una de las limitaciones de este estudio fue el tamaño de la muestra y la estrategia que utilizamos para el muestreo. En este sentido, consideramos que importante ampliar el tamaño de la muestra para obtener conclusiones que puedan generalizarse a la población de docentes de Cali y el Valle del Cauca. De igual forma, señalamos que es importante ampliar no sólo el tamaño de la muestra sino también la distribución de la misma, ya que nos fue muy difícil contactar con docentes de instituciones públicas para evaluar sus percepciones acerca de sus entornos de trabajo y el ejercicio de sus profesiones. Sería importante realizar un contraste entre los niveles de satisfacción laboral y el bienestar psicológico que experimentan los docentes de instituciones públicas y privadas, hipótesis dado que los recursos de los que disponen las instituciones para la educación pueden llegar a incidir sobre otros factores propios del trabajo con la satisfacción con el ambiente físico laboral. Así, es posible que un estudio con una muestra más diversa pueda llegar a encontrar diferencias significativas de acuerdo al tipo de institución, especialmente en las variables de satisfacción laboral y bienestar psicológico. Y finalmente, sería importante analizar las posibles relaciones que pudieran existir entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico de los docentes y el apoyo social que estos reciben, con otros factores más organizacionales como el tipo de estructura y las relaciones entre colaboradores de las instituciones educativas.

Referencias bibliográficas:

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., y Jiménez Figueroa, A. E. (2016). Work-Family Balance, Job Satisfaction And Family Support In Basic School Teachers. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Aldrete, M.G., Aranda, C., Valencia, S., Salazar, J.G. (2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. *Revista de educación y desarrollo*, (17), 15-22.
- Aranda, C., y Pando, M. (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. *Revista de investigación en psicología*, 16(1), 233-245.
- Arnold, H. y Feldman, D. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Arredondo, N. H. L., Rogers, H. L., Tang, J. F. C., Gómez, S. L. P., Arizal, N. L. O., Pérez, M. Á. J., y Acevedo, D. C. A. (2012). Validación en Colombia del cuestionario MOS de apoyo social. *International Journal of Psychological Research*, 5(1), 142-150.

- Avendaño, M. J, y Barra, E. (2008). Autoeficacia, Apoyo Social y Calidad de Vida en Adolescentes con Enfermedades Crónicas. *Terapia psicológica*, 26(2), 165-172.
- Barra, E.. (2004). Apoyo social, estrés y salud. *Psicología y salud*, 14(2), 237-243.
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano.
- Brief, A. P., y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.
- Bravo-Yáñez, C., y Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista española de sanidad penitenciaria*, 13(3), 91-99.
- Cardenas, L., & Arciniegas, Y. C. y Barrera, M.(2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127.
- Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and stress: Theoretical formulations. *International Journal of Health Services*. 4(3), 471-482.
- Casullo, M. M., & Solano, A. C. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35-68.
- Chiang-Vega, M.M., Heredia-Gálvez, S.A. y Santamaría-Freire, J. (2017) Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 73-86.
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 33(57), 48-60.
- Cifre Gallego, E., Mateu Mahiques, J., y Salanova Soria, M. (2000). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 12(2), 135-139.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*. 38(5), 300-314.
- Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A. M., y González, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(1), 65-80.
- Cordeiro, J. A., Guillén, C. L., Gala, F. J., Lupiani, M., Benítez, A., & Gómez, A. (2003). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los maestros. Resultados de una investigación preliminar. *Psicología*, 7(1).

- Cornejo Chávez, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação y Sociedade*, 30(107), 109-426.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs*.
- Cuadra L., H., y Florenzano U., R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), Pág. 83-96. doi:10.5354/0719-0581.2012.17380
- Cuadra, A.P., Medina, E.F.C., Salazar, K.J.G. (2016). Relación de bienestar psicológico, apoyo social, estado de salud física y mental con calidad de vida en adultos mayores de la ciudad de Arica. *Límite*. 11(35), Pág. 56-67.
- Cuadra, A., y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56.
- De Lange, A. C. M., Alvarez, D. G., y López, M. E. D. A. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228.
- Díaz, D., y Rodríguez-Carvajal, R., y Blanco, A., y Moreno-Jiménez, B., y Gallardo, I., y Valle, C., y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34-43.
- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F., y Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2).
- Escuderos, A. D. M., y Toscano, J. H. Á. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas al síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 7-18.
- Esteve, J. M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Laia
- Ferrel Ortega, F. R., Bornachera, T., Zareth, J., Solano Solano, A. I., Lara, R., Mercedes, E., y Ferrel Ballestas, L. F. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta.

- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Instituto valenciano de investigaciones económicas, 1*, 1-26.
- Gamero, C. (2005). Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Gargallo Castel (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. XXII Congreso Anual. "Building Bridges in a Global Economy", Salamanca. Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa.
- García, F. E., Manquián, E., y Rivas, G. (2016). Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales. *Psicoperspectivas, 15*(3), 101-111.
- García, F. (2017). *Estrés académico y apoyo social percibido en universitarios*. Doctorado. Universidad Argentina de la Empresa.
- García, F. E., Wlodarczyk, A., Reyes Reyes, A., San Cristóbal Morales, C., y Solar Osadey, C. (2014). Violencia en la pareja, apoyo social y bienestar psicológico en adultos jóvenes. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 12*(2), 246-265.
- García, C. R., y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina general integral, 16*(6), 586-592.
- Gómez, V., De Posada, C. V., Barrera, F., y Cruz, J. E. (2010). Factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra colombiana. *39*(2), 311-325.
- Gottlieb, B.H. (1983). *Social support strategies: Guidelines for mental health practice*. Beverly Hills, EE.UU.: Sage Publications.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. New York, USA: Libra Publishers.
- Hernández, R.S., Fernández, C.C. & Baptista, P.L. (2006). *Metodología de la investigación* (Vol. 3). México: McGraw-Hill.
- Hoppock, R. (1935) *Job satisfaction*. Harper, New York.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, 12*, 255-276.
- Hupcey, J. E. (1998). Clarifying the social support theory-research linkage. *Journal of advanced nursing, 27*(6), 1231-1241

- Ilgan, A., Ozu-Cengiz, O., Ata, A., & Akram, M. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(2), 159-181.
- Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., y Miranda Celis, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1).
- Kafka, G. J., & Kozma, A. (2002). The construct validity of Ryff's scales of psychological well-being (SPWB) and their relationship to measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 57(2), 171-190.
- Kaplan, B.H., Cassel, j., y Gore, S. (1997). Social support and health. *Medical Care*, 15(5), 47-58.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäi, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *Bmj*, 325(7369), 857.
- Locke, E. A., & Dunnette, M. D. (1976). Handbook of industrial and organizational psychology. The nature and causes of job satisfaction, 1297-1349.
- Londoño, N. E., Rogers, H., Castilla, J. F., Posada, S., Ochoa, N., Jaramillo, M.A., Oliveros, M., Palacio, J., Aguirre, D., (2012). Validación en Colombia del cuestionario MOS de apoyo social. *International Journal of Psychological Research*, 5(1), 142-150.
- Luengo Martínez, C., Lara Jaque, R., y López Espinoza, M. Á. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global*, 15(41), 195-207.
- Martín, M. Á. G. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de psicología*, (6), 18-39.
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., & Meléndez, J. C. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento psicológico*, 14(2), 101-112.
- Martínez, M.F. y García, M. (1995). La perspectiva psicosocial en la conceptualización del apoyo social, *Revista de Psicología Social*, 10(1), 61-74.
- Maslow, A. H. (1954/1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Mayo, E. (1945). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires. Nueva Visión.
- Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74.

- Meneses Gómez, M. V., Ruiz Sánchez, S., y Sepúlveda Henao, M. (2016). Revisión de las principales teorías de bienestar psicológico (Doctoral dissertation, Psicología).
- Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.
- Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., y Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees mental health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 293-297.
- Newstrom, J.W. y Davis, K. (1993) *Organizational behavior. Human behavior at work*, Londres: McGraw-Hill.
- Nieto, D. A., & Riveiro, J. M. S. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de investigación educativa*, 24(2), 521-556.
- Olivas, O. L. L., y Martínez, R. E. G. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36.
- Peiró JM (1984) (1991, 5ª ed.). *Psicología de la Organización*. Tomo II. Madrid: UNED.
- Peiró, J. M., Romá, V. G., Sánchez, M. J. B., y Llorens, R. Z. (1995). La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y estrés*, 1(2), 231-253.
- Pita, M. A. (2016). Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá D.C.
- Pleitner, H. J. (1981). *Die Arbeitszufriedenheit von Unternehmern und Mitarbeitern in gewerblichen Betrieben* (No. 9, p. 588). Duncker y Humblot.
- Prieto, M.U., y Bermejo, L.T. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 45-73.
- Porter, L. y Lawler, R. (1968) *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Ryff, C. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Roa, C. A. P., Castro, J. A., y Clavijo, R. A. C. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento psicológico*, 16(1), 45-55.

- Rosa, Y.R., y Negrón, N.C., y Maldonado, Y.P., y Quiñones, A.B., y Toledo, N.O. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33 (1), 31-43.
- Rodríguez, A. M. H. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de " burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15(1), 81-89.
- Rodríguez-Fernández, A., y Goñi-Grandmontagne, A. (2011). La estructura tridimensional del bienestar subjetivo. *Anales de psicología*, 27(2).
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Licenciatura. Universidad Abierta Interamericana
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547.
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14), 1.
- Sherbourne, C. D., y Stewart, A. L. (1991). The MOS social support survey. *Social Science y Medicine*, 32(6), 705-714. doi:10.1016/0277-9536(91)90150-b.
- Schneider, B., y Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of applied psychology*, 60(3), 318.
- Shumaker, S. A., y Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of social issues*, 40(4), 11-36.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The journal of socio-economics*, 29(6), 517-538.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper Bros, 1911, 5-29.
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social behavior*, 23(2), 145-159.

- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and individual differences*, 36(3), 629-643.
- Véliz Burgos, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-163.
- Vivaldi, F., y Barra, E. (2012). Bienestar psicológico, apoyo social percibido y percepción de salud en adultos mayores. *Terapia psicológica*, 30(2), 23-29.
- Vivanco, M. (2005). Muestreo estadístico. Diseño y aplicaciones. Santiago de Chile, Chile: Editorial Universitaria.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and sons.
- Velásquez, C., Montgomery, W., Montero, V., Pomalaya, R., Dioses, A., Velásquez, N. y Reynoso, D. (2008). Bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes universitarios sanmarquinos. *Revista de investigación en psicología*, 11(2), 139-152.
- Warr, P. (1984). Job loss, unemployment and psychological well-being. In *Role transitions* (pp. 263-285). Springer, Boston, MA.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106.
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. En: *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(2), 35-51.