

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

GRADO EN PSICOLOGÍA



**UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA**

***OPTIMISMO, INDEFENSIÓN, ESTRÉS DE ROL,
BURNOUT Y BIENESTAR SUBJETIVO EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA***

Autora: Marina Cordero Varela

Tutor: David López Palenzuela

JULIO, 2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Declaro que he redactado el trabajo "*Optimismo, Indefensión, Estrés de Rol, Burnout y Bienestar Subjetivo en Docentes de Secundaria*" para la asignatura Trabajo de Fin de Grado en el curso académico 2015-2016 de forma autónoma, con la ayuda de fuentes bibliográficas citadas en la bibliografía, y que he identificado como tales todas las partes tomadas de las fuentes indicadas, textualmente o conforme a su sentido.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marina', written in a cursive style.

Fdo. D^a. Marina Cordero Varela

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

<i>1.1. Justificación del trabajo</i>	1
<i>1.2. Fundamentación teórica</i>	3
<i>1.3. Objetivos y/o hipótesis</i>	13

2. METODOLOGÍA

<i>2.1. Participantes</i>	13
<i>2.2. Materiales</i>	14
<i>2.3. Procedimiento</i>	17
<i>2.4. Análisis estadísticos</i>	18

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<i>3.1. Análisis correlacionales</i>	18
<i>3.2. Análisis de regresión lineal</i>	20
<i>3.3. Discusión</i>	23

4. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....

6. ANEXOS

ANEXO 1. Instrumentos y variables

ANEXO 2. Carta de presentación a directores de los centros educativos

ANEXO 3. Instrucciones a los participantes

ANEXO 4. Instrumentos empleados

ANEXO 5. Tabla de correlaciones

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Gráfica “Género”</i>	13
Figura 2. <i>Gráfica “Situación Laboral”</i>	13
Figura 3. <i>Modelo de regresión lineal “Stepwise”</i>	21

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Correlaciones entre optimismo disposicional, optimismo fundado y sus componentes</i>	19
Tabla 2. <i>Relación entre las variables predictoras y variable criterio</i>	20

OPTIMISMO, INDEFENSIÓN, ESTRÉS DE ROL, BURNOUT Y BIENESTAR

RESUMEN

Se explora la relación entre las variables *optimismo fundado* (OF), *optimismo disposicional* (OD), *estrés de rol* (ER), “corazón” de *burnout* (CB) y *bienestar subjetivo* (BS), haciendo énfasis en la distinción entre *indefensión ambiental* (HA) e *indefensión personal* (HP).

Conforman la muestra 147 docentes de educación secundaria y bachillerato procedentes de 8 centros diferentes de las provincias de León y Salamanca. En cuanto a los instrumentos de medida, se utilizó la BEEGC-R28 para medir *optimismo fundado*, *indefensión ambiental* e *indefensión personal*, el LOT-R, el MBI-GS, el CBP-R, para medir *optimismo disposicional*, *burnout*, *estrés de rol*, respectivamente, y las escalas SWLS y PANAS para medir *satisfacción con la vida* y *afecto (positivo y negativo)*, siendo estos dos últimos los componentes cognitivo y emocional del *bienestar subjetivo*.

Análisis correlacionales previos muestran una fuerte correlación, como cabía esperar, entre *optimismo fundado* y *optimismo disposicional* ($r=.70$). Un análisis de regresión lineal “Stepwise” muestra la gran capacidad predictora del *estrés de rol* ($\beta=-.33$ $p<.001$) *optimismo fundado* ($\beta=.26$ $p<.001$), e *indefensión personal* ($\beta=-.23$ $p<.01$) sobre el *bienestar subjetivo*, explicando un 45% de la varianza. Sin embargo, en cuanto a la predicción del CB, la variable que emerge como un potente predictor es la *indefensión ambiental* ($\beta=.47$ $p<.001$), incluso después de controlar el efecto del *estrés de rol* ($\beta=.36$ $p<.001$), siendo el poder predictivo de ER sobre CB sólo ligeramente más alto ($\beta=.46$ $p<.001$). En cambio, cuando en un primer paso OD predijo altamente CB ($\beta=-.51$ $p<.001$), al entrar en un 2º paso *indefensión ambiental* el coeficiente de regresión se redujo ostensiblemente ($\beta=-.24$ $p<.01$). Lo más novedoso de este estudio, por lo tanto, es demostrar el fuerte poder predictivo de la *indefensión ambiental* sobre el *corazón de burnout*.

Palabras clave: *burnout*, *docentes*, *indefensión*, *estrés de rol*, *optimismo*, *bienestar subjetivo*

1. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

¿Por qué algunas personas desempeñan su trabajo de manera eficiente y con entusiasmo, mientras otras lo llevan a cabo con monotonía y bajo rendimiento, experimentándolo como una obligación? En las últimas décadas hemos podido contemplar cómo el ámbito laboral ha mostrado cambios lentos pero progresivos en nuestro contexto sociocultural, exigiendo cada vez un mayor número de demandas mentales, físicas y emocionales. Así es que la brecha existente entre las actuales demandas del entorno laboral y los recursos de los que disponen los trabajadores para enfrentarlas, han dado lugar al surgimiento de diferentes tipos de factores de riesgo para la salud denominados riesgos psicosociales. Entre estos riesgos psicosociales podemos destacar el conocido síndrome de burnout, que lamentablemente presenta una gran prevalencia, constituyéndose como un grave problema social y de salud (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2005). Y es que, siguiendo a Moreno-Jiménez, González, Garrosa, Buendía y Ramos (2001), el concepto de burnout quedaría definido como “una disfunción personal y profesional en un contexto laboral básicamente de tipo asistencial y, como tal, el mismo concepto de burnout supone deterioro, desgaste y una problemática interna acusada”, descripción con la que muchos de los profesionales afectados por este mal, se sienten identificados.

Debido al notable aumento de la conciencia social, se ha podido observar cómo numerosos colectivos profesionales han manifestado un incremento en su interés por aportar nuevos datos y soluciones para este problema. Consecuentemente, gran cantidad de estudios han demostrado el profundo impacto negativo que pueden provocar las demandas y características laborales tanto sobre la salud y el bienestar de los empleados como en el rendimiento laboral.

Desde el punto de vista de la psicología de las organizaciones, el término *estrés* es concebido como un desequilibrio entre las demandas propias del entorno laboral y los recursos de los que disponen los empleados para enfrentarlas (Hakanen, Bakker, y Schaufeli, 2006). Este se constituye como el punto de partida de algunos de los modelos teóricos diseñados como el Modelo de Demandas y Recursos Laborales, utilizado para prever y comprender el bienestar de los trabajadores, su eficiencia en el entorno laboral y, por tanto, la presencia o no del burnout (Bakker y Demerouti, 2013).

Si bien es cierto, hasta muy recientemente las líneas de investigación en psicología se focalizaron en todos los aspectos negativos y patológicos, olvidando por completo todas aquellas características positivas que también constituyen nuestra forma de ser. Además, de acuerdo con Salanova, Martínez y Llorens (2005), las características positivas de los empleados es algo muy perseguido por las organizaciones, y que se pretende potenciar para evitar problemas como el absentismo, la falta de iniciativa, irresponsabilidad, falta de compromiso...que en nada favorecen la ventaja competitiva de dichas organizaciones, así como tampoco la salud y bienestar del propio individuo. Por este motivo, en los últimos años las corrientes de investigación del burnout como el grupo WONT (integrado por Salanova, Schaufeli y Llorens, entre otros) han estado dirigidas al estudio de los aspectos psicológicos positivos de las personas, apoyándose en el enfoque de la psicología positiva.

Siguiendo esta misma línea de investigación de la psicología positiva podemos distinguir, entre otras, una serie de características de la personalidad consideradas como **recursos psicológicos**, que desempeñan un papel crucial a la hora de contrarrestar el estrés propio de contextos laborales. Algunos de ellos, como el concepto de *personalidad resistente* (Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000a), definido por las dimensiones de compromiso, control y reto, quedaría reflejado como una característica de personalidad que contrarresta al estrés, tal y como puede corroborarse en diferentes estudios de investigadores como Kobasa (1979). Esto nos hace pensar que podría desempeñar un papel como amortiguador del estrés de rol y, por tanto, reductora de los efectos del burnout. Cabe esperar también, un bajo nivel en *autoeficacia* cumpliría un papel como factor de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout ya que, como algunos autores señalan, funcionaría como un elemento indispensable para oponerse con éxito al estrés percibido por el individuo, cuyo origen está en las demandas incesantes del entorno (Jerusalem y Swarcher, 1992). Asimismo, se descubre desde un primer momento que las *estrategias de afrontamiento* estarían estrechamente relacionadas con el comportamiento en el trabajo y la identidad profesional de las personas (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). En esta misma línea, van Horn, Schaufeli, Greenglass y Burke, (1997) defienden que el desarrollo de este síndrome, comenzando por un desgaste de recursos emocionales, estaría influenciado por la utilización de estrategias de afrontamiento no adaptativas, mientras que las estrategias de afrontamiento activo

estarían vinculadas a las personas de rasgos optimistas, cumpliendo la función de recurso psicológico y amortiguadoras del estrés.

No obstante, cabría preguntarse: ¿qué factores influyen entonces en el origen y mantenimiento de esta sintomatología? ¿por qué algunas personas parecen ser más susceptibles que otras al desarrollo de este síndrome? A pesar de que otros estudios ya se han llevado a cabo previamente en este ámbito, consideramos pertinente la realización del mismo con el objetivo de aportar nuevas ideas y un modelo alternativo de actualidad, sustentándonos en el *enfoque de expectativas generalizadas de control* de Palenzuela (2013). Nuestro estudio toma como referencia las investigaciones realizadas previamente acerca del síndrome de burnout en el ámbito sanitario por Vicente (2014) y Sobredo (2015). Se ha utilizado un modelo teórico similar, adaptando la variable estrés de rol al ámbito educativo y tomando como muestra a docentes de educación secundaria. (1975)

1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La elevada frecuencia con la que se observa el síndrome de burnout entre los docentes, ha incrementado entre los investigadores el interés por el estudio de los factores de riesgo que desencadenan este fenómeno y que podrían estar relacionados con las demandas del entorno educativo (Moreno-Jiménez *et al.*, 2000a). Aunque, tal y como señala Hock (1988), no se ha hecho un adecuado abordaje del síndrome de burnout y estrés de rol en docentes ya que, hasta muy recientemente, la investigación se llevó a cabo de manera excesivamente generalista sin tener en cuenta aspectos diferenciales del síndrome de burnout en este ámbito.

La aparición de la literatura científica pionera en este campo, tuvo lugar en Estados Unidos a principios de la década de los 70 de la mano de Freudemberger (1974). De acuerdo con Maslach *et al.*, (2001), podrían distinguirse dos fases en la investigación del fenómeno de burnout: Una *primera fase*, caracterizada por un método observacional y de orientación aplicada, estaría identificada en la década de los 70, donde los investigadores se centraban exclusivamente en los aspectos negativos de este fenómeno, descritos en puestos de trabajo destinados a los servicios humanos. En una *segunda fase*, comprendida entre las décadas de los años 80 y 90, el concepto de burnout comienza a popularizarse y a extenderse a un amplio rango de ocupaciones. Con el surgimiento de escalas de evaluación del burnout como el MBI en sus diferentes

versiones, los métodos de investigación dejaron de ser estrictamente observacionales para transformarse en un método sistemáticamente empírico, más refinado conforme al paso de los años.

Además, los nuevos modelos teóricos, influidos por la psicología positiva, comenzaron a focalizarse en la evaluación de las relaciones entre factores situacionales del contexto laboral y los sentimientos y pensamientos, así como un amplio rango de factores personales del trabajador. De esta manera, se elaboró un posible perfil de rasgos de personalidad caracterizado por bajos niveles de robustez, baja autoestima, locus de control externo y estilos de afrontamiento desadaptativos que definirían un patrón de personalidad de riesgo para sufrir este síndrome (Semmer, 1996; citado en Maslach *et al.*, 2001).

Burnout

A pesar de que su definición nunca estuvo del todo clara y delimitada, parece haberse llegado a un consenso acerca de lo que implica el concepto de burnout en la actualidad. Así, una de las definiciones más clásicas es la de Maslach (1993, p. 20-21) quien lo define como “un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en individuos normales que trabajan con personas de alguna manera”.

No obstante, pese a la vasta controversia acerca de este término y de las redefiniciones conceptuales aportadas por estudios como los de Salanova (2006) entre otros, sigue estando vigente la propuesta de Maslach *et al.*, (2001) donde se considera el burnout como el resultado de la suma de tres dimensiones, a saber: Agotamiento emocional, despersonalización e ineficacia profesional. En primer lugar, el (1) ***agotamiento o cansancio emocional***, constituiría el elemento central del burnout que implica el desgaste de los recursos emocionales como consecuencia de las demandas interpersonales y ambientales. De esta forma, como reacción inmediata a este suceso y en un intento por establecer barreras protectoras frente a los elementos estresores, surge una segunda dimensión denominada (2) ***despersonalización o cinismo***, que da lugar a la emisión de respuestas deshumanizadas, falta de preocupación o indiferencia, actitud negativa e hipocresía, siendo estas respuestas más evidentes y difíciles de gestionar cuando el trato directo se lleva a cabo con personas. Por último, se podría distinguir una última dimensión de (3) ***falta de realización o ineficacia profesional***, la cual estaría

caracterizada por la autoevaluación negativa de los logros dirigidos a prestar servicios o trabajar con otras personas.

Sin embargo, a partir de evidencias empíricas, se ha venido empleando el concepto “*corazón*” de *burnout* para hacer referencia a la suma de las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización (Green, Walkey y Taylor, 1991; citado en Salanova, Martínez y Lorente, 2005). Este término hace referencia al estrés laboral y sirve como método indirecto para medir la salud mental. En relación con este concepto, otros autores como Schaufeli y Buunk (2003) incluso han esbozado el modelo del burnout como bidimensional, incluyendo en éste las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, ya que están vinculadas a las demandas propias del contexto laboral. Por el contrario, la dimensión de ineficacia o falta de realización personal, de acuerdo con estos autores, es excluida del “corazón” de burnout teniendo en cuenta que estaría estrechamente relacionada con factores intrapsíquicos y falta de recursos psicológicos.

Así es que el impacto de todos estos procesos podría verse reflejado en todos los niveles: (a) a nivel organizacional: un incremento de demandas laborales, absentismo, dimisiones o bajo rendimiento, etc...; (b) a nivel laboral: una reducida satisfacción en el puesto de trabajo y ausencia de compromiso con las tareas, y (c) a nivel individual: distancia cognitiva, agotamiento físico y mental, dudas respecto a las propias aptitudes en el puesto, ansiedad o estrés entre muchos otros (Schaufeli y Buunk, 2002).

En definitiva, el burnout es un síndrome de estrés. Si te sientes insatisfecho y quemado de forma crónica, desempeñas tu trabajo de una manera distante, automatizada y despersonalizada. Y el problema de esto son las consecuencias para los clientes y personas a quienes van dirigidos este tipo de servicios, por el mal trato recibido y la mala calidad de los servicios, siendo esto muy frecuente en centros sanitarios y centros educativos, entre otros.

Estrés de Rol

Tal y como señalan Lazarus y Folkman (1986) el estrés es un aspecto inherente a la condición humana: un fenómeno de vital importancia en los procesos de adaptación al entorno que nos rodea y, por ende, para nuestra supervivencia. Este término ha adquirido especial relevancia en nuestros días, ya que, es tal el nivel de demandas a las

que nos vemos sometidos en pleno siglo XXI, que no siempre contamos con los recursos necesarios para poder afrontarlas satisfactoriamente.

Más concretamente, dentro del contexto de las organizaciones, hablamos de un tipo de estrés específico denominado *estrés de rol* o *estrés laboral*, que resulta ser uno de los hechos que más inquietud suscita por su impacto negativo en el desempeño laboral y sobre la salud y bienestar de los trabajadores. Así Moreno-Jiménez, Rodríguez Muñoz, Garrosa y Morante (2005), definen este término así:

“Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo, siendo un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”. (p. 161)

Una ratio de alumnos por profesor demasiado elevada, alumnos indisciplinados y carentes de motivación, escasez de recursos, sobrecarga de tareas, favoritismos dentro del entorno, interacciones conflictivas o la injusta remuneración del empleo son, entre otros, algunos de los muchos factores situacionales que desempeñan su función como estresores en el ámbito laboral. Éstos en combinación con factores personales como los rasgos de personalidad de afectividad negativa (George y Brief, 2001), estilos de afrontamiento pasivo, baja autoestima o locus de control externo entre otros, derivaría casi con total seguridad en el síndrome de burnout.

Surge entonces la pregunta, ¿significa lo mismo estrés de rol y burnout? La respuesta es no. Es importante señalar al estrés de rol como una antesala del burnout. Numerosos estudios (Moreno-Jiménez *et al.*, 2005; Schaufeli y Greenglass, 2001) convergen en la idea de que el burnout tendría su origen en el estrés crónico, éste a su vez provocado por la elevada cantidad de demandas de los contextos laborales.

A modo de conclusión, el burnout se considera como una forma de estrés laboral manifestado a través de la sensación de malestar y falta de salud. Por su parte, el estrés de rol hace referencia al estrés percibido, directo y específico de un ámbito laboral determinado. Éste último es el estrés característico de las tareas del puesto de trabajo, donde ejercen influencia la psicología social y de las organizaciones.

Bienestar Subjetivo

La inclinación por el entendimiento del bienestar y sus causas no es una cuestión flamante, pero a pesar de ello y de manera convencional, las líneas de investigación en

el campo de la psicología han mostrado un marcado interés en el estudio de las variables y rasgos patológicos y negativos en las personas, otorgando a los factores de riesgo una mayor importancia. Tanto es así, que algunos autores como Seligman y Csikszentmihalyi (2000), afirman que dicha visión hace olvidar los beneficios de los aspectos psicológicos positivos, utilizados para hacer frente a las dificultades cotidianas.

El creciente interés por los recursos psicológicos tiene su origen en la psicología positiva, de acuerdo con Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez (2009). Esto posibilita el estudio del bienestar de una forma más minuciosa, otorgando relevancia a las fortalezas, virtudes y emociones positivas y, por ende, permitiendo la ampliación del campo de investigación. No obstante, se requiere considerar los procesos psicológicos subyacentes mediante una evaluación exhaustiva que permita explicar de forma precisa los rasgos positivos de los seres humanos (Cuadra y Florenzano, 2003).

Así la noción de *bienestar subjetivo*, tal y como es descrito por Diener, Oishi, y Lucas (2003), hace referencia a la evaluación realizada por los individuos acerca de los aspectos de su vida en comparación con los estándares que ellos mismos consideran apropiados. Este concepto estaría formado por los siguientes factores: Por una parte, la satisfacción con la vida, considerándose éste como el componente cognitivo del bienestar subjetivo y, por otra parte, el componente afectivo, donde podemos distinguir afectividad positiva y negativa (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985).

Optimismo disposicional

Los seres humanos diferimos en la manera en que interpretamos y afrontamos los acontecimientos en nuestras vidas. Las nociones de optimismo y pesimismo, tal y como expresan Austin y Vancouver (1996), ponen de manifiesto cómo las personas dirigen sus acciones a la consecución de metas o estados deseados. Por su parte, Scheier y Carver (1985) desarrollan el término de *optimismo disposicional* fundamentado en el modelo teórico de autorregulación, cuyas raíces se asientan en las *expectativas generalizadas de resultados* de Rotter (1954). Este concepto se refiere al rasgo “disposicional” de personalidad explicado en términos de expectativas generalizadas de resultados, mediante el que las personas esperan que les sucedan a rasgos generales, más cosas buenas que malas en la vida.

Así, las diferencias en la forma de confrontar la adversidad supondrían también diferencias sustanciales en la consecución o no de metas. De acuerdo con Scheier,

Carver y Bridges (1994), las personas optimistas presentan estilos de afrontamiento activos, focalizados en el problema cuando éste tiene solución y enfocados a las emociones (mediante procesos de aceptación, positivización o haciendo uso del humor) cuando el problema no presenta soluciones viables. Todo esto permite a los optimistas desarrollar una alta capacidad de adaptación, acomodándose a las circunstancias con mayor facilidad.

Además, las personas optimistas se caracterizan por llevar a cabo una resolución de problemas constructiva y más eficiente, mayor persistencia en la consecución de sus metas incluso cuando éstas son múltiples y ampliación de su red social entre otras (Smith, Pope y Rhodewalt, 1989). Todo esto estaría relacionado con las funciones que desempeñan las emociones positivas según Lazarus, Kanner y Folkman (1980; citado en Scheier y Carver, 1985): Estas funcionarían en primer lugar como (a) respiradores, permitiendo un aplazamiento de las demandas; en segundo lugar como (b) sustentadores que ofrecen apoyo para no abandonar las estrategias de afrontamiento aun en situaciones muy adversas y, por último, funcionarían como (c) restauradores, otorgando la capacidad de una recuperación más veloz y perspicaz tras un suceso traumático o doloroso. Todo esto supondría una reducción del distress frente a la adversidad, permitiendo un significativo aumento del bienestar subjetivo y mejor funcionamiento físico y biológico, tal y como apuntan (Carver, Scheier y Segerstrom, 2010).

Optimismo fundado

Por su parte, el *optimismo fundado* propuesto por Palenzuela (2008) hace referencia a la disposición o fundamentación realista en la que se basan las personas para enfrentarse a las adversidades de la vida diaria, basado en una serie de expectativas generalizadas de control positivas. Este término otorga al optimismo, tal y como lo expresan Contador, Fernández-Calvo, Palenzuela, Miguéis y Ramos, (2012), una conceptualización más comprehensiva que la otorgada por el optimismo disposicional.

De acuerdo con Palenzuela (2013), el *optimismo fundado* está constituido por cuatro tipos de expectativas generalizadas de control:

(1) *Control interno o Contingencia* (el grado en que uno cree que su entorno personal es controlable, que se puede o es posible ejercer algún grado de control, que en general la mayoría de las cosas o sucesos que le acontezcan a uno en su vida serán, en gran medida, contingentes con o dependientes de sus propias conductas, modo de ser o actuar), (2) *Autoeficacia* (el grado de confianza en uno mismo, grado en que uno se cree con capacidad para ejercer control en un entorno que percibe como

controlable y, por lo tanto, de desenvolverse adecuada o eficazmente en los diversos ámbitos de su vida y de poder afrontar adecuada o eficazmente los problemas y desafíos de la vida), (3) *Búsqueda de alternativas* (el grado en que uno tiende a pensar que siempre puede haber otras formas de abordar las cosas, modos alternativos de encarar los problemas y desafíos de su vida) y (4) *Expectativa de éxito* (el grado en que uno tiende a mantener una actitud optimista en cuanto a las cosas, objetivos o metas que desea conseguir en su vida) (p. 16)

Este concepto de optimismo fundado, asienta sus bases sobre el modelo de *expectativas generalizadas de control* (E.G.C.) desarrollado por Palenzuela (1988, 1989). El objetivo de este enfoque es aunar los siguientes conceptos de expectativa: *expectativa de éxito* (Rotter, 1954), *locus de control* (Rotter, 1966) y *expectativas de autoeficacia* (Bandura, 1977). A pesar de la gran cantidad de estudios que han suscitado estos conceptos, no eran apropiadamente diferenciados debido a la similitud existente entre ellos. Con el nuevo enfoque de las expectativas generalizadas de control, se pudo establecer una clara diferenciación de dichos términos, suponiendo además un notable impacto sobre los modelos patogénicos y salutogénicos existentes. (González-Tablas, Palenzuela, Pulido, Sáez y López, 2001)¹.

Pero, ¿cuál es la implicación del optimismo fundado sobre la salud y bienestar subjetivo? Algunos estudios, como los de González-Tablas *et al.*, (2001), aportan evidencias empíricas acerca de la estrecha relación existente entre las expectativas generalizadas de control y la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento exitosas, así como el bienestar subjetivo de pacientes con cáncer de mama. Estos autores pusieron de manifiesto que las estrategias de afrontamiento exitosas y los mecanismos amortiguadores de los efectos adversos de las situaciones estresantes, se hacen más evidentes en personas con altas E.G.C. Por su parte, Contador, Fernández-Calvo, Palenzuela, Campos, Rivera-Navarro y Lucena (2015) evidencian la importancia del optimismo fundado en cuidadores de enfermos de alzheimer, quienes soportan mejor el estrés asociado al cuidador, retrasando la tendencia a la búsqueda de apoyo en servicios comunitarios cuanto mayores son las puntuaciones en este constructo multifacético.

Además, dentro del modelo de expectativas generalizadas de control, también podemos diferenciar el concepto de locus de control (LOC) externo. El creador de este

¹ Inicialmente el optimismo fundado está constituido por las expectativas de control interno, autoeficacia y éxito, que son las E.G.C. que según ha mostrado el autor son las que más se venían confundiendo. De este modo, en el estudio de González-Tablas *et al.* (2001) se emplea la BEEGC-28, un cuestionario que se centra sólo en esas tres expectativas. Además, en ese artículo no se emplea aún la expresión optimismo fundado si no *expectativas generalizadas de control*, o Patrón Cognitivo de Expectativas Generalizadas de Control (PCEGC).

constructo, Rotter (1966), concibió el LOC interno-externo (I-E) como unidimensional quedando reflejado en la escala I-E diseñada para medirlo. Sin embargo, Palenzuela (1988) llevó a cabo una reconceptualización del mismo, sosteniendo que el locus de control ha de ser concebido más bien como un constructo multidimensional. Así, el concepto de LOC externo estaría formado por cuatro dimensiones: (1) otros poderosos, (2) creencia en la suerte, (3) creencia en el destino e (4) *indefensión o no contingencia*, siendo esta última la más relevante.

Palenzuela (2013) define la dimensión de indefensión o no contingencia de la siguiente manera: “grado en el que uno cree que el mundo en el que vive no responderá de un modo contingente a sus acciones, o que éstas serán consistentemente ignoradas y despreciadas”. (p. 19)

Debido a que el LOC externo cuenta con un componente de indefensión basado en parte y relacionado con el concepto de indefensión de Seligman (1975), la pregunta que nos hacemos es la siguiente: ¿por qué distinguir entonces entre dos tipos de indefensión? Trataremos de explicarlo a continuación.

Indefensión Ambiental e Indefensión Personal

En un primer momento, es Seligman (1975) quien propone el concepto de indefensión en su teoría de la indefensión aprendida, haciendo referencia a la *expectativa de incontrolabilidad*, es decir, la percepción del ambiente como no contingente o incontrolable. Según Palenzuela (1986, 1988) esta expectativa de incontrolabilidad o de no contingencia coincidiría con el lado opuesto del LOC interno (una expectativa de contingencia o de percepción del ambiente como *controlable*), de modo que llegó a plantear, en su reconceptualización del LOC (Palenzuela, 1988), que para mantener una concepción unidimensional del LOC –como defendía Rotter- habría que renombrar la expectativa de control interno-externo del refuerzo como una *expectativa de controlabilidad* (contingencia) vs *incontrolabilidad* (no contingencia). Esta nueva etiqueta sí haría referencia a un rasgo de naturaleza unidimensional, claro que se dejaría fuera otras posibles facetas del LOC-E. Pero según Palenzuela (1988), la creencia en la suerte no puede ser considerada como el polo opuesto de una creencia de control interno (contingencia), de ahí que si se quiere mantener la variedad de aspectos que Rotter (1966) recogió en su definición de control externo, estos deben identificarse

por separado y, en cualquier caso, no pueden representar en conjunto (salvo el aspecto del LOC-E referido a la no contingencia) el lado opuesto del LOC-I.

¿Y por qué el título de este apartado habla de dos tipos de indefensión? Abramson, Seligman y Teasdale (1978, citado en Contador *et al.* 2015), autores de la teoría reformulada de la indefensión, fueron los primeros en diferenciar dos tipos de indefensión: indefensión personal vs indefensión *universal* con objeto de resolver algunas incongruencias y lagunas que presentaba la teoría original de la indefensión (Seligman, 1975), como claramente puso de manifiesto Palenzuela (1984, 1986). La indefensión personal es en esencia equivalente al mismo término propuesto por Palenzuela y sus colegas; sin embargo, la indefensión universal nada tiene que ver con lo que estos autores denominan *indefensión ambiental*, que pretende recoger la idea original de indefensión de Seligman.

Pero según Palenzuela (1984, 1986) con la distinción entre indefensión personal vs universal, Abramson y sus colegas se alejan de lo que realmente subyacía al concepto original de indefensión aprendida (*learned helplessness*) acuñado por Seligman y sus colegas a finales de los años 60 y se meten en el concepto de “competencias”, lo que le llevó a Palenzuela (1984, 1986) a afirmar que en lugar de indefensión personal vs universal debería poner de *incompetencia personal vs incompetencia universal*. En este sentido, Palenzuela (1984, 1986) expresó claramente que tal como los autores de la teoría reformulada de la indefensión (Abramson *et al.*, 1978) describen los dos tipos de indefensión que introdujeron (persona vs universal), se estaban metiendo en la parcela de la teoría de la autoeficacia recién publicada (Bandura, 1977).

Este planteamiento, y como también ha vuelto a ser enfatizado recientemente por Palenzuela y sus colegas (Contador *et al.*, 2015), es consistente con la distinción que hizo Bandura (1977) entre su concepto de *autoeficacia percibida* y el concepto de *indefensión aprendida* de Seligman (1975), tal como queda recogido en el siguiente párrafo literal de Bandura (1977):

"Theorizing and experimentation on learned helplessness might well consider the conceptual distinction between efficacy and outcome expectations. People can give up trying because they lack a sense of efficacy in achieving the required behavior, or they may be assured of their capabilities but give up trying because they expect their behavior to have no effect on an unresponsive environment or to be consistently punished. These two separable expectancy sources of futility have quite different antecedents and remedial implications. To alter efficacy-based

futility requires development of competencies and expectations of personal effectiveness. By contrast, to change outcome-based futility necessitates changes in prevailing environmental contingencies that restore the instrumental value of the competencies that people already possess." (pp. 204-05)

En otras palabras, lo que viene a decir Bandura es que en la base del concepto de autoeficacia está el concepto de *competencia* (percibida), mientras que en la base del concepto de indefensión aprendida está el concepto de *contingencia* (percibida). Como muy bien expresaron Peterson, Maier y Seligman (1993, citado en Palenzuela, 2013), el término indefensión puede tener varias acepciones y una de ellas tendría que ver con un estado de rendición, "give up trying" como diría Bandura (1977). Uno puede "tirar la toalla" porque no cree en sí mismo, en sus capacidades para encarar los retos del ambiente o de la vida en general, o uno puede creer en sí mismo, *pero* rendirse porque no cree en un ambiente *no* contingente con sus acciones, donde lo mismo da emitir la conducta A que la B, la respuesta del ambiente no será contingente. A esto es a lo que Palenzuela y sus colegas (v.g., Contador et al., 2015, Palenzuela, 2013) se ha referido con la expresión indefensión personal vs ambiental, respectivamente. En la base de la *indefensión personal* está una expectativa de *ineficacia percibida*, mientras que en *indefensión ambiental* lo que subyace, o el "principio activo", es una expectativa de incontrolabilidad o de no contingencia; es decir, lo contrario de una expectativa de controlabilidad o contingencia, como ya ha sido expresado.

Y bien, pero, ¿por qué proponer otros dos tipos de indefensión, después de los problemas descubiertos en los propuestos previamente por la teoría de la reformulación? Palenzuela (2013) argumenta que de un modo similar a lo sucedido con el constructo LOC I-E, que adquirió tanta popularidad que abandonar esa etiqueta por la de expectativa de controlabilidad (contingencia) vs incontrolabilidad (no contingencia) iba causar muchísima resistencia, debido entre otras cosas al grado de asentamiento que tenía ya en la literatura científica, algo similar ha sucedido con el concepto de indefensión aprendida. De ahí que se tenga tanto "apego" a esta palabra. Y esto es así no sólo dentro de la jerga científica, a pesar de las reformulaciones que ha tenido que sufrir la teoría de la indefensión aprendida, incluso el término "indefensión" ha desaparecido del título, no del contenido, en la última reformulación conocida ya como teoría de la desesperanza de Abramson, Metalsky y Alloy (1989, citado en Palenzuela, 2013). También tiene lugar en la jerga literaria, como es el caso del escritor y psiquiatra argentino Jorge Bucay, que habla de la *indefensión aprendida* a través de la metáfora

del elefante encadenado, describiéndola más como indefensión personal que como indefensión ambiental (la “auténtica y original” indefensión aprendida de los estudios pioneros de Seligman y sus colegas).

En esta investigación trataremos de mostrar la necesidad de diferenciar los conceptos de indefensión personal e indefensión ambiental, evidenciando la gran relevancia de este último. Más concretamente, en cuanto a los determinantes del burnout se ha identificado el LOC-E –como lo concibe Rotter- y el propio concepto de indefensión aprendida de Seligman como variables personales que pueden estar relacionadas con el burnout. Pero son pocos los estudios que pueden apoyar esa relación, en particular respecto al concepto de indefensión aprendida. Con la propuesta de Palenzuela y sus colegas (Contador *et al.*, 2015; Palenzuela, 2013) de diferenciar entre indefensión personal vs ambiental, podremos demostrar cuál de estas dos variables personales son predictores del *corazón de burnout*.

1.3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El objetivo primordial del presente estudio es demostrar la necesidad de diferenciar entre *indefensión personal* e *indefensión ambiental*. Además, se persigue evidenciar esta última variable como la mejor predictora del “corazón” de burnout y estrés de rol. En forma de hipótesis sería:

Hipótesis 1. La variable *indefensión ambiental* será el mejor predictor del *estrés de rol* y del *corazón de burnout*, mientras que la variable *indefensión personal* será un excelente predictor del *bienestar subjetivo*.

También se quiere comprobar cómo *optimismo disposicional* y *optimismo fundado* se relacionan con la variable *corazón de burnout* para amortiguar sus efectos, bien directa o indirectamente a través de su influencia en el *estrés de rol*.

Por último, se pretende comprobar en qué grado el estrés laboral o burnout pueden influir en el bienestar subjetivo experimentado por los trabajadores.

2. METODOLOGÍA

2.1. PARTICIPANTES

La muestra de este estudio fue compuesta por 147 docentes de educación secundaria y bachillerato, procedentes de 8 centros educativos públicos de las

provincias de León (66.6% de los participantes) y Salamanca (33.3%) en la comunidad de Castilla y León.

Entre todos ellos, el 41.5% son varones y el 58.5% restante corresponde a mujeres, y la edad media de los participantes es de 49,96 años con una desviación típica de 8.84, siendo la edad mínima 27 y la máxima, 64. Respecto al estado civil de los participantes, el 59.9% están casados, 6.1% divorciados, 3.4% con pareja de hecho, 25.9% solteros y 4.8% viudos.

La media de experiencia laboral de los participantes se situaba en 23.08 años, mientras que su experiencia laboral en el mismo puesto descendía a 17.73 años. En cuanto a su situación laboral, el 83% de los participantes eran trabajadores fijos, frente al 10,9% de contratados y un 6.1% en condición de interinos.

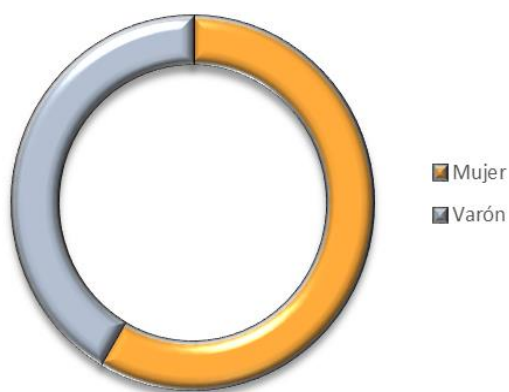


Figura 1. Gráfica "Género"

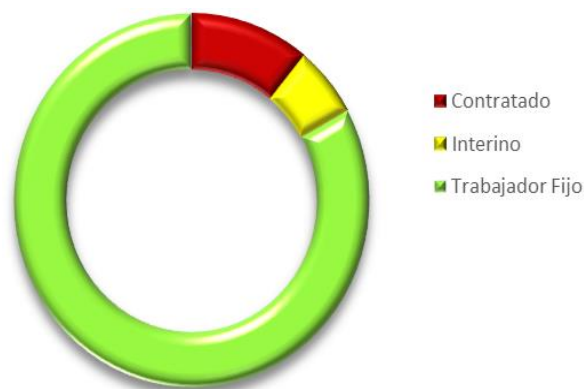


Figura 2. Gráfica "Situación Laboral"

2.2. MATERIALES

BEEGC-R28 (Batería de Escalas de Expectativas Generalizadas de Control Revisada)

Se ha aplicado la Batería de Expectativas Generalizadas de Control Revisada (BEEGC-R; Palenzuela, 2013) para llevar a cabo el sondeo de la variable *optimismo fundado*.

Mediante un total de 28 ítems procedimos a la medición de los diferentes tipos de expectativas recogidas en el modelo de EGC (Expectativas Generalizadas de Control). Por un lado, los 18 ítems referidos al optimismo fundado donde se evaluaron las expectativas de éxito, expectativas de búsqueda de alternativas, expectativas de control interno y expectativas de autoeficacia. Por otro lado, hemos empleado otros 6 ítems para

la medición de indefensión ambiental y 4 ítems correspondientes a la evaluación de la indefensión personal.

La evaluación se realizó mediante un formato tipo “Likert” con una escala de frecuencia desde 1 “totalmente en desacuerdo” hasta 5 “totalmente de acuerdo”.

Mediante los pertinentes análisis estadísticos, obtuvimos para la presente escala un apropiado índice de fiabilidad (α de Cronbach = .809).

LOT-R

La escala empleada para la medición de la variable *optimismo disposicional* recibe el nombre de LOT-R. (Test de Orientación hacia la Vida Revisado) (LOT-R; Scheier *et al.*, 1994).

Mediante 6 ítems, empleando escala tipo Likert como formato de evaluación de éstos, el participante reflejará mediante valores entre “1” y “5” en qué grado se siente identificado con afirmaciones referidas a expectativas generalizadas de resultados como las siguientes: “Casi nunca cuento con que me sucedan cosas buenas” o “En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas”

Estudios han evidenciado sus adecuadas propiedades psicométricas: en nuestra investigación esta escala cuenta con un nivel de fiabilidad α de Cronbach = .750.

MBI-GS

Debido a que es la única escala que actualmente evalúa todas las dimensiones del burnout, se utilizó como instrumento de evaluación el Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).

Esta escala es una tercera edición del MBI, que tiene su origen en el creciente interés acerca de este síndrome no solo en ambientes educacionales y de atención sanitaria, sino en un amplio rango de empleos menos definidos. (Maslach, *et al.*, 2001).

Mediante un total de 16 ítems y siendo el formato de evaluación de frecuencia tipo Likert con opciones de respuesta desde los valores 1 “totalmente en desacuerdo” a 7 “totalmente de acuerdo”, hemos podido evaluar las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización e ineficacia profesional, propias del burnout.

Esta escala ha demostrado tener adecuadas propiedades psicométricas de validez, tal como reflejan estudios como los de Schutte, Toppinen, Kalimo y Schaufeli (2000). En nuestros análisis para la muestra del presente estudio, obtuvimos un índice de fiabilidad α de Cronbach =.768.

CBP-R

El cuestionario CBP-R (Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado) es un instrumento que surgió a partir del CBP ante la necesidad de identificar las demandas laborales que puedan considerarse factores de riesgo del burnout, relativos al contexto laboral y organizacional de la docencia (Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000b).

Mediante un total de 13 ítems, el CBP-R nos permitió llevar a cabo la evaluación del constructo *estrés de rol*, es decir, las fuentes de estrés específicas de la profesión educativa que puedan ocasionar el proceso de burnout (Moreno-Jiménez *et al.*, 2000b).

En los análisis de fiabilidad realizados con la presente muestra obtuvimos una puntuación de α de Cronbach =.886, pudiendo así demostrar su alto grado de fiabilidad.

SWLS

Para llevar a cabo la medición del componente cognitivo (satisfacción con la vida) constituyente de la variable *bienestar subjetivo*, hemos utilizado el SWLS (Satisfaction With Life Scale).

Esta escala, formada por un total de 5 ítems que permiten evaluar la satisfacción general con la vida, fue desarrollada en base a la idea de obtener el juicio general que las personas realizan acerca de sus vidas (Diener *et al.*, 1985). Este instrumento cuenta con un formato de evaluación tipo “Likert” con valores comprendidos entre “1” (totalmente en desacuerdo) y “7” (totalmente de acuerdo).

En nuestros análisis estadísticos hemos podido constatar un adecuado índice de fiabilidad (α de Cronbach =.834).

PANAS

Para efectuar la medición de la afectividad (componente emocional de la variable *bienestar subjetivo*), hemos empleado la Escala de Afectos Positivos y Negativos (PANAS; Watson, Clark y Tellegen, 1988) cimentada sobre la teoría

bifactorial del afecto. Esta escala consta de 20 ítems repartidos entre dos subescalas independientes de afecto positivo y afecto negativo (Sandín, Chorot, Lostao, Joiner, Santed y Valiente, 1999) donde los participantes deben elegir en qué grado se sienten identificados con adjetivos que difieren entre sí en cuanto al polo afectivo al que representan (angustiado/a, atento/a, nervioso/a, orgulloso/a, decidido/a...).

Para evaluar los ítems, al igual que el resto de escalas se ha utilizado un formato de frecuencia tipo “Likert” donde las puntuaciones están comprendidas entre “1” (totalmente en desacuerdo) y “5” (totalmente de acuerdo).

Se ha podido demostrar que la versión española del PANAS, de acuerdo con Sandín *et al.*, (1999), posee excelentes propiedades psicométricas. Asimismo, hemos podido corroborar dicha afirmación mediante un análisis estadístico de fiabilidad en que el resultado ha sido α de Cronbach =.879.

2.3. PROCEDIMIENTO

La recogida de la muestra fue llevada a cabo entre los meses de Enero y Abril del año 2016, en las provincias de León y Salamanca.

Previo al reparto de cuestionarios entre los participantes, la investigadora se dirigió de manera personal a los directores de cada uno de los centros educativos para, mediante una carta de presentación, conseguir la obtención del permiso para llevar a cabo esta investigación. (ver anexo 2)

Una vez obtenidos los permisos necesarios, se hizo un llamamiento a los docentes a quienes se les comunicó la finalidad del estudio y voluntariedad de participación, garantizando un absoluto anonimato y confidencialidad. Se entregó a cada uno de ellos un sobre junto con los cuestionarios pertinentes y un documento informativo. En última instancia, la recogida de la muestra se realizó también presencialmente asegurándose del cierre de los sobres para garantizar el anonimato y no manipulación de los datos.

Como criterios de exclusión en nuestro estudio se renegó de la participación de todos aquellos docentes que no perteneciesen al ámbito de educación secundaria y bachillerato en centros públicos. Además, se excluyeron todos aquellos cuestionarios que no estuvieran cumplimentados en su totalidad.

2.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Mediante la utilización del paquete estadístico SPSS 19, procedimos a realizar el análisis pertinente de los datos obtenidos.

En primer lugar, se hizo un análisis descriptivo de los datos sociodemográficos de la muestra con el objetivo de obtener la media, desviación típica y porcentajes de éstos. Se llevó a cabo un análisis de correlaciones bivariadas entre las variables empleadas en el presente estudio, con el fin de conocer las relaciones entre éstas expresadas en coeficientes de correlación de Pearson (ver anexo 5).

A continuación, se realizó un análisis de regresión múltiple “stepwise” en cuatro fases, cuyo resultado es un modelo que integra todas las relaciones entre variables, y en qué porcentaje éstas pueden explicar la varianza de las variables criterio. En un primer paso se introdujeron las dos primeras variables, optimismo fundado (OF) y optimismo disposicional (OD); en el segundo paso, se añadieron a la ecuación las variables indefensión personal (HP) e indefensión ambiental (HA); en un tercer momento, se incluye la variable estrés de rol (ER) y, en un cuarto y último paso, se incorpora la variable “corazón” de burnout (CB).

Se tomaron también en consideración los índices de la multicolinealidad comprobando que todos estos eran adecuados, entre los que podemos diferenciar: Factor de Inflación de Varianza, índice de Tolerancia y la prueba de Durbin-Watson, sabiendo que los valores en esta última oscilan entre 0 y 4, siendo aceptables los valores superiores a 2, tal y como obtuvimos en nuestra investigación. Además, se llevó a cabo el análisis de fiabilidad de cada uno de los instrumentos de medida utilizados, expresando el índice de fiabilidad como Alfa de Cronbach. Sabiendo que los valores de α entre 0.70 y 0.90 indican una buena consistencia interna podemos concluir que todos los instrumentos utilizados en nuestro estudio contaban con excelentes propiedades psicométricas de fiabilidad.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. ANÁLISIS CORRELACIONALES

Para comprobar las relaciones entre las variables empleadas en este estudio y poder corroborar algunos de los aspectos del modelo teórico utilizado, se han generado tablas de correlaciones bivariadas a partir del paquete de datos estadístico SPSS 19.

Correlaciones entre optimismo disposicional, optimismo fundado y sus componentes**Tabla 1.** Relación entre optimismo disposicional, optimismo fundado y sus componentes.

	OF	E	A	C	B	OD
Optimismo Fundado (OF)	-					
Expectativa de Éxito (E)	.894**	-				
Expectativa de Autoeficacia (A)	.897**	.820**	-			
Control Interno (C)	.846**	.628**	.673**	-		
Búsqueda de Alternativas (B)	.882**	.726**	.697**	.653**	-	
Optimismo Disposicional (OD)	.705**	.711**	.614**	.534**	.629**	-

Nota:** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Tal y como cabía esperar, se halló una correlación directamente proporcional y significativa ($r=.705$) entre las variables *optimismo fundado* (OF) y *optimismo disposicional* (OD). Por otro lado, cabe resaltar el grado de intercorrelaciones entre los componentes del OF bastante alto y homogéneo, lo que ofrece apoyo al optimismo fundado como un rasgos de orden superior.

Además, entre las correlaciones de esta última variable con los componentes de OF, sobresale su relación con las expectativas de éxito (E) notablemente por encima de todas las demás ($r=.711$). Este resultado parece lógico si tenemos en cuenta que Scheier y Carver (1985) desarrollaron el término de optimismo disposicional basándose también en las expectativas generalizadas de resultado o éxito de Rotter (1966).

Correlaciones entre las variables del modelo

Como cabía esperar (ver Tabla 2), existe una alta correlación ($r = .518, p < .01$) entre los componentes indefensión ambiental (HA) y estrés de rol (ER). Por otro lado, HA también presenta una potente correlación con la variable CB ($r = .605, p < .01$). Estos hallazgos apoyan la hipótesis planteada en nuestro estudio, evidenciando, un lado, la importancia de la variable HA y alto grado de asociación con las variables ER ($r = -.517, p < .01$) y CB ($r = -.517, p < .01$); y, por otro lado, hemos obtenido una correlación inversa y altamente significativa entre las variables HP y BS ($r = -.517, p < .01$), tal y como plantea el modelo de la indefensión de Palenzuela y sus colegas (v.g. Contador *et al.*, 2015) y otros similares previos al nuestro que lo han corroborado (v.g., Vicente, 2014; Sobredo, 2015).

También podemos observar la estrecha relación del optimismo disposicional ($r = .525, p < .01$) y el optimismo fundado ($r = .495, p < .01$) con variables de salud mental como bienestar subjetivo (BS), apoyando así las afirmaciones hechas por Carver *et al.*, (2010) y Palenzuela (2013) respectivamente.

Consideramos de relevancia también para nuestro estudio las correlaciones entre ER, CB y BS. Por un lado, la correlación inversa y muy significativa entre ER y BS ($r = -.516, p < .01$). Del mismo modo, la correlación entre CB y BS ($r = -.517, p < .01$). La similitud en los resultados de ambas puede explicarse por la altísima relación existente entre los constructos CB y ER ($r = .652, p < .01$).

Tabla 2. Relación entre las variables predictoras y variable criterio

	OF	OD	HP	HA	ER	CB	BS
Optimismo Fundado (OF)	-						
Optimismo Disposicional (OD)	.705**	-					
Indefensión Personal (HP)	-.551**	-.577**	-				
Indefensión Ambiental (HA)	-.431**	-.575**	.482**	-			
Estrés de Rol (ER)	-.340**	-.471**	.436**	.518**	-		
Corazón de Burnout (CB)	-.374**	-.508**	.614**	.605**	.652**	-	
Bienestar Subjetivo (BS)	.495**	.525**	-.517**	-.405**	-.516**	-.475**	-

Nota:** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

3.2. ANÁLISIS DE REGRESIÓN MÚLTIPLE POR PASOS (“STEPWISE)

Predictores del Bienestar Subjetivo (BS)

Como puede verse en la Figura 3, en el **primer paso** se introdujeron dos variables de personalidad, *optimismo fundado* (OF) y *optimismo disposicional* (OD) a modo de variables predictoras. Ambas son buenas predictoras del bienestar subjetivo (BS), aunque el coeficiente de regresión standandarizado de OD ($\beta=.35, p<.000$) es ligeramente mayor que el de OF ($\beta=.25, p<.000$). Explican el 30% de varianza de (BS).

En el **segundo paso** se añaden las variables *indefensión personal* (HP) e *indefensión ambiental* (HA). Cuando se incluyen estos dos predictores en la ecuación junto con las variables OD y OF, el coeficiente beta estandarizado de este último, deja de ser significativo, evidenciando así la relevancia de la variable HP en la predicción del BS ($\beta=-.32, p<.000$). La variable OD mantiene su nivel de significación muy similar,

pero la variable HA parece no tener relevancia a la hora de explicar la variable criterio. Todas ellas en conjunto, explican el 34% de la varianza del BS.

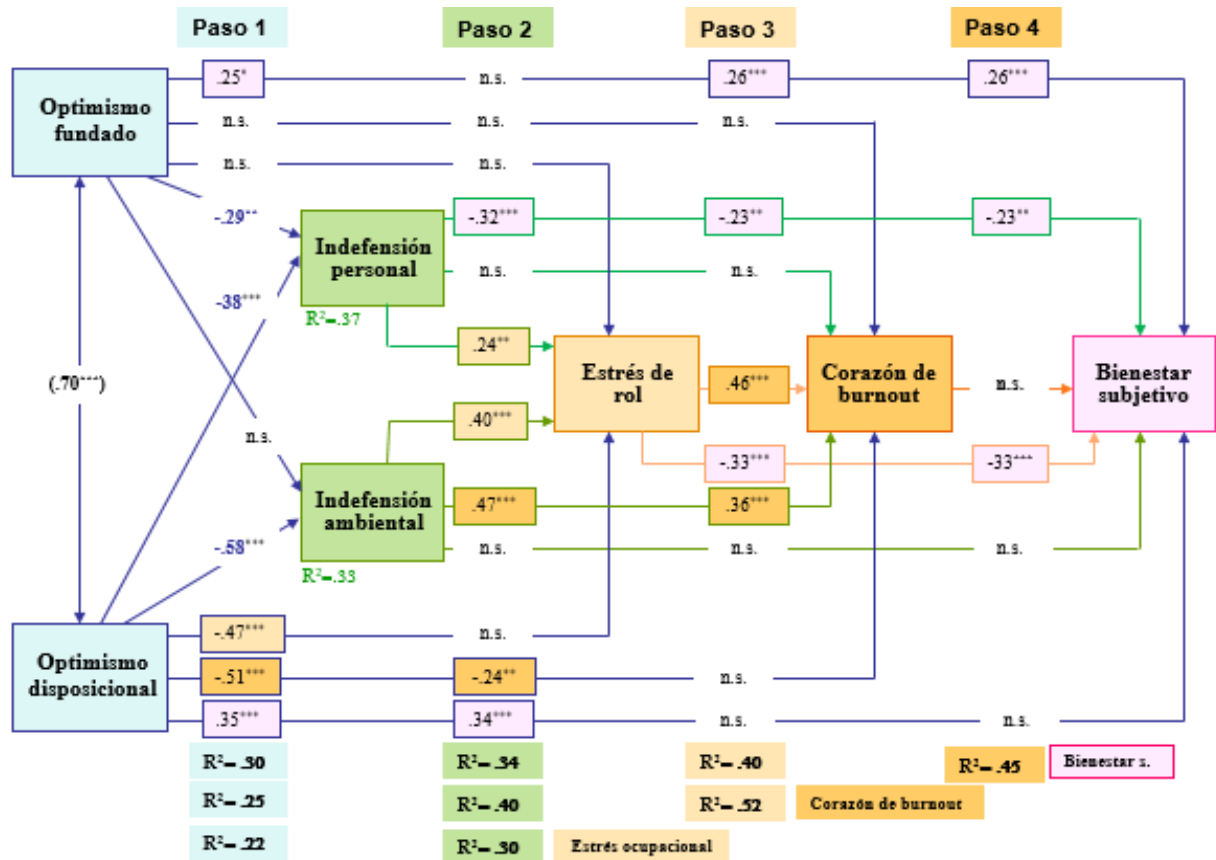


Figura 3. Modelo de regresión lineal "Stepwise" (***) $p < .001$, ** $p < .01$ y * $p < .05$)

En el **paso 3**, y tras añadir la variable *estrés de rol* (ER), se puede observar cómo ésta adquiere la mayor relevancia a la hora de predecir el BS ($\beta = -.33$, $p < .000$), en detrimento del OD que deja de ser significativo. Sin embargo, la variable OF vuelve a ser significativa, mientras que el coeficiente beta estandarizado de HP desciende ligeramente. Tras la inclusión de la variable ER, la varianza del BS queda explicada en un 40%.

En el cuarto y último entra en juego la variable "corazón" de burnout (CB), compuesta por las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. ER continúa manteniéndose como la variable que mejor predice el BS ($\beta = -.33$, $p < .000$), seguida de la HP ($\beta = -.23$, $p < .000$) y OF ($\beta = .26$, $p < .000$). A pesar de la entrada de otras variables, la variable OF se mantiene significativa y tiene sentido, ya que BS está estrechamente relacionado con dicha variable de personalidad. Por el contrario, la variable OD continúa sin ser significativa en la predicción del bienestar subjetivo al

tener que competir con las otras variables, incluido el otro tipo de optimismo (OF). Por el contrario, tras la entrada del resto de variables en la ecuación, la variable HP sigue siendo significativa a la hora de explicar la variable criterio. En este último paso el porcentaje de varianza explicada de la variable criterio BS es del 45%.

Predictores del Corazón de Burnout (CB)

De nuevo en el **primer paso** entran en primer lugar OD ($\beta=-.51, p<.000$) y OF que no es significativa a la hora de predecir la variable dependiente CB. Ambos tipos de optimismo explican el 25% de la varianza del CB en este primer paso.

En el segundo paso del análisis de regresión lineal se incluyen las variables HA y HP. Cuando se incorporan estos dos predictores en la ecuación junto con OF y OD, se reduce drásticamente el coeficiente de regresión de esta última ($\beta=-.24, p<.000$) poniéndose de manifiesto el gran peso de la variable HA a la hora de predecir CB ($\beta=.47, p<.000$). La varianza de CB queda explicada en un 40% por las anteriores variables mencionadas.

En el tercer y último paso se añade la variable ER y, tras su inclusión en la ecuación, se puede observar cómo la variable OD deja de ser significativa en la predicción de CB. Además, HA ($\beta=.36, p<.000$) continúa siendo un importante predictor del CB a pesar de la introducción del ER en la ecuación. Ambas variables, HA y ER serían los mejores predictores de CB. En su conjunto, las variables OF, OD, HP, HA y ER explican una elevada proporción de la variable dependiente CB ($R^2= .52$).

Predictores del Estrés de Rol (ER)

En el **primer paso** se introducen las variables OF y OD. Esta última es la única que predice la variable dependiente ER ($\beta=-.46, p<.000$). En conjunto, explican el 22% de la varianza del ER.

En el segundo y último paso se añaden las variables HP y HA. Cuando se incluyen estos dos predictores en la ecuación junto con OF y OD, éstos dos últimos dejan de ser significativos. Podemos observar cómo ER se explica mejor por la mediación de HA ($\beta=.40, p<.000$), al igual que CB. En conjunto, todas las anteriores variables explican en un 30% la varianza de la variable criterio, ER.

3.3. DISCUSIÓN

Basándonos en los resultados de nuestro estudio y, al igual que los estudios previos de Vicente (2014) y Sobredo (2015), hemos evidenciado la fuerza del constructo *indefensión ambiental* a la hora de predecir las variables estrés de rol y corazón de burnout, pudiendo así apoyar la conceptualización de LOC externo desarrollada por Palenzuela (2013). Por otro lado, hemos comprobado también la estrecha relación existente entre la *indefensión personal* y el bienestar subjetivo, ya que la varianza de esta última queda explicada en gran medida por la indefensión personal. Este tipo de indefensión quedaría entonces explicada en términos de ineficacia, en base al concepto de autoeficacia (Bandura, 1977) y componente del optimismo fundado, expectativa de autoeficacia.

Con esto afirmamos la clara necesidad de distinguir los conceptos de indefensión ambiental e indefensión personal tal y como ya habíamos planteado, aportando una nueva evidencia empírica que corrobora el modelo bidimensional de la indefensión propuesto por Contador *et al.*, (2015). Asimismo, queda corroborada la hipótesis planteada en nuestro estudio.

En base a los análisis de regresión lineal y de acuerdo con los objetivos planteados, hemos podido demostrar también la importancia de los recursos psicológicos, en particular el papel del *optimismo fundado* a la hora de predecir el bienestar subjetivo, ya que sus efectos se mantienen significativos incluso bajo los efectos del estrés de rol y “corazón” de burnout. Por el contrario, hemos podido ver cómo el optimismo disposicional, a pesar de comenzar siendo el más potente predictor del *bienestar subjetivo* en un primer momento, deja de ser significativo ante la presencia de las otras variables consideradas. Podríamos pensar entonces que hace falta algo más que expectativas de éxito para afrontar el estrés laboral, demostrando así la relevancia de no una, sino los cuatro tipos de expectativas aunadas en el enfoque multidimensional de EGC desarrollado por Palenzuela (2013).

Propuestas de intervención y aplicación en el entorno laboral educativo

Los resultados obtenidos referentes a la necesidad de distinguir los conceptos *indefensión ambiental* e *indefensión personal*, constituyen una gran aportación tanto a nivel teórico como de aplicación práctica. Estos hallazgos podrían ser de ayuda para la

elaboración de **propuestas de intervención** y futura aplicación dentro del entorno de las organizaciones, así como en el marco de la psicología clínica y de la salud.

Como ya se mencionó, hoy en día los docentes se ven constantemente bombardeados por numerosos estresores organizacionales, promoviendo el desarrollo de indefensión ambiental ante un entorno poco contingente y, consecuentemente, generando mayor susceptibilidad de sufrir síndrome de burnout. Además, docentes con elevadas puntuaciones en indefensión personal muestran a menudo un perfil de incompetencia profesional, con bajos niveles de motivación, compromiso y bienestar.

¿Cómo podríamos entonces aportar posibles soluciones a este fenómeno? ¿Y cuál sería el papel mediador de los profesionales de la psicología en esta problemática?

Teniendo en cuenta el claro deterioro existente en la salud de los docentes y calidad de la educación, consideramos de vital relevancia el papel de los psicólogos de las disciplinas sanitaria y laboral, con el objetivo de intervenir tanto a nivel individual como a nivel organizacional respectivamente. De acuerdo con los académicos Bakker y Demerouti (2013) p. 111, el *rediseño de trabajo* es “una intervención estructural a nivel organizacional que tiene como objetivo cambiar la fuente de bienestar de los empleados (sus demandas y recursos laborales)”. Esta estrategia de intervención plantea como objetivo el análisis de necesidades a tres niveles: (a) análisis del sistema y centros educativos, (b) tareas y roles de los docentes y (c) necesidades de los trabajadores dentro del entorno laboral.

Destacamos también otras propuestas de intervención en el marco organizacional: la *dirección y gestión de RR.HH.* y la *mediación en conflictos interpersonales*, con los objetivos de formar a los directores en habilidades comunicativas, liderazgo y empatía, así como mejorar significativamente las relaciones entre compañeros y superiores. Además, la implementación de *programas de formación* dirigidos a los empleados, que permitan el desarrollo de sus recursos y habilidades, otorgando a los docentes una mayor sensación de competencia que mejore significativamente su bienestar, y eficacia profesional.

Dentro del marco de la psicología clínica y de la salud, se demuestra la importancia de contar con adecuados recursos psicológicos que amortigüen los efectos del estrés, pues también hemos podido constatar la estrecha relación existente entre los constructos de optimismo fundado y bienestar psicológico, así como el gran impacto

que el estrés de rol tiene sobre el bienestar de los trabajadores. Se debe, por tanto, tener en cuenta que para alterar la futilidad (dejadez o abandono) basado en la eficacia, se requiere desarrollar competencias y expectativas de eficacia personal. Así, la intervención terapéutica ayudaría a promocionar la salud y bienestar de los docentes, con la consiguiente disminución de bajas laborales y absentismo por ansiedad y depresión o falta de satisfacción en sus puestos de trabajo.

Todos estos hallazgos, aplicados al ámbito laboral educativo, ayudarían a mejorar de forma significativa la calidad de la enseñanza no solo en términos de rendimiento, sino también en cuanto a la salud y bienestar de los docentes y alumnado.

Limitaciones del estudio y prospectiva

Es necesario, sin embargo, destacar algunas de las **limitaciones** del presente estudio. En primer lugar, la muestra utilizada no es lo suficientemente amplia ni homogénea en cuanto a las variables sociodemográficas. Por otra parte, los resultados están limitados a una muestra poblacional de docentes en centros de educación secundaria, que podrían no ser representativos para otros colectivos educativos como la educación primaria, ciclos formativos o docentes universitarios. Esto sería relevante si tenemos en cuenta la gran diversidad de demandas y factores situacionales que pueden intervenir según en qué tipo de contexto educativo nos encontremos.

4. PROSPECTIVA Y CONCLUSIONES

A pesar de las limitaciones del estudio mencionadas previamente, los resultados obtenidos en esta investigación nos han permitido llegar a las siguientes **conclusiones**: (1) Hemos demostrado la necesidad de diferenciar los constructos de *indefensión ambiental* e *indefensión personal* de forma dicotómica, corroborando así el enfoque bimodal de la indefensión propuesto por Contador *et al.*, (2015). (2) Evidenciamos el alto grado de predicción de la variable *indefensión ambiental* sobre el “corazón” de burnout, incluso cuando los efectos del estrés de rol son controlados. (3) Hemos constatado también la importancia de los recursos psicológicos, especialmente el papel del *optimismo fundado* a la hora de predecir el bienestar subjetivo de las personas bajo los efectos del estrés de rol. (4) Definimos como potentes predictores del bienestar subjetivo, no solo la variable *optimismo fundado*, sino también la *indefensión personal* y el *estrés de rol*.

Hoy en día existe una marcada necesidad de ampliar el volumen de estudios empíricos en esta línea de investigación. Así es que el modelo teórico presentado en nuestro estudio es susceptible de ser modificado, por lo que invitamos a que futuras líneas de investigación incluyan otras variables del contexto organizativo y de la salud, como bien podrían ser la motivación, la satisfacción en el trabajo o la depresión entre muchas otras.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Austin, J.T. y Vancouver, J.B. (1996) Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338–375.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-205.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. y Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889. doi: <http://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Contador, I., Fernández-Calvo, B., Palenzuela, D. L., Miguéis, S. y Ramos, F. (2012). Prediction of burden in family caregivers of patients with dementia: A perspective of optimism based on generalized expectancies of control. *Aging & Mental Health*, 16(6), 675-682.
- Contador, I., Fernández-Calvo, B., Palenzuela, D. L., Campos, F. R., Rivera-Navarro, J. y de Lucena, V. M. (2015). A Control-Based Multidimensional Approach to the Role of Optimism in the Use of Dementia Day Care Services. *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias*, 30(7), 686-693. doi: 10.1177/1533317513494439
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), 83-93. doi: 10.5354/0719-0581.2003.17380
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen R.J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Oishi, S. y Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425. Recuperado de: <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Freudenberger, H.J., 1974. Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 30, 159–165.
- Gil-Monte, P. R. y Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide, 36–37.
- George JM y Brief AP. (2001). Personality and work-related stress. In *Personality and Organizations*, ed. B Schneider, B Smith. Mah-wah, NJ: Erlbaum. In press.
- González-Tablas, M., Palenzuela, D. L., Pulido, R. F. y Regidor, L. S., (2001). El papel de las expectativas generalizadas de control en el afrontamiento y ajuste psicológico en mujeres con cáncer de mama. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 1-14.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hock, R. R. (1988). *Professional burnout in human service organizations*. Nueva York: Praeger.
- Jerusalem, M. y Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R.Schwarzer, (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195–213). Washington , DC : Hemisphere.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 397-422.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González Gutiérrez, J.L. (2000a) Personalidad resistente, burnout y salud. *Escritos de psicología*, 4, 64-77. Recuperado de:

Optimismo, indefensión, estrés de rol, burnout y bienestar subjetivo en docentes de educación secundaria.

<https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/personalidad-resistente-burnout-y-salud.pdf>

- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J.L. (2000b) La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16,(1), 331-349.
- Moreno-Jiménez, B., González, J. L., Garrosa, E., Buendía, J. y Ramos, F. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. *Empleo, estrés y salud*, 59–83.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa, E. y Morante, M. E. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. *M. Martínez,(Comp.): Quemarse en el trabajo (burnout)*, 11, 161–182.
- Palenzuela, D. L. (1984). Una evaluación de la indefensión aprendida: Crítica a la reformulación de Abramson, Seligman y Teasdale. *Análisis y Modificación de Conducta*, 10, 483-512.
- Palenzuela, D. L. (1986). A literature review of some problems and misconceptions related to locus of control, learned helplessness and self-efficacy. *Social and Behavioral Sciences Documents*, 16, 11 (Ms. No. 2748, 1-85).
- Palenzuela, D.L. (1988). Refining the theory and measurement of expectancy of internal versus external control of reinforcement. *Personality and Individual Differences*, 9, 607-629.
- Palenzuela, D.L. (1989). *Personal control: An integrative-multidimensional approach*. Invited address at the International Conference “Psychology and Psychologists Today”, Lisbon, Portugal.
- Palenzuela, D. L. (2008). *Una nueva perspectiva de las expectativas generalizadas de control: Optimismo fundado, optimismo infundado y fatalismo*. Comunicación presentada en el VII Congreso Internacional de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). Benidorm.
- Palenzuela, D.L. (2013). *Batería de escalas de expectativas generalizadas de control revisada (BEEGC-R): descripción y fundamentación teórica*. Manuscrito sin publicar. Universidad de Salamanca.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas. *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales*, 27–43.
- Salanova, M., Martínez, I. M., y Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37–54.
- Salanova, M.; Martínez, I.M. y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palaci (Coord.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, 349-376.
- Sandin, B., Chorot, P., Lostao, L., Joiner, T.E., Santed, M.A. y Valiente, R.M. (1999). Escalas PANAS de afecto positivo y negativo: validación factorial y convergencia transcultural. *Psicothema*, 11, 37-51.
- Schaufeli, W.B. y Buunk, B.P. (2002). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. En M. J. Schabracq, J.A. M. Winnubst y C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd Edition, pp. 383-425). Chichester: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B. y Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The Handbook of Work and Health Psychology*, 2, 282–424.
- Schaufeli, W. B. y Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501–510.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. y Jackson, S. E. (1996). MBI–General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, y M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Scheier, M. F. y Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.

Optimismo, indefensión, estrés de rol, burnout y bienestar subjetivo en docentes de educación secundaria.

- Scheier, M. F., Carver, C. S., y Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. y Schaufeli, W. (2000) The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73, 53-66. Extraído de: <http://onlineibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317900166877/epdf>
- Seligman, M.E.P. (1975). Helplessness: On depression, development and death. San Francisco: Freeman.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American psychologist*, 55(1), 5-14. doi: <http://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>
- Smith, T.W., Pope, M.K. y Rhodewalt F. (1989). Optimism, Neuroticism, Coping and Symptom Reports: An Alternative Interpretation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4), 640-648
- Sobredo, M. (2015). *Optimismo, indefensión, estrés de rol, burnot-engagement y bienestar psicológico en profesionales de enfermería*. Trabajo final de grado. Universidad de Salamanca.
- van Horn, J. E., Schaufeli, W.B., Greenglass, E.R. y Burke, R.J. (1997) A Canadian-Dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 81, 371-382.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J.J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4), 640-648.
- Vicente, P. (2014). *Optimismo, expectativas generalizadas de control, burnout y engagement en profesionales de enfermería*. Trabajo final de grado. Universidad de Salamanca.
- Watson, D., Clark, L.A. y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.

6. ANEXOS

ANEXO 1. CONSTRUCTOS, INSTRUMENTOS DE MEDIDA Y FIABILIDAD

CONSTRUCTO	INSTRUMENTO	COMPONENTE	α
Optimismo Fundado	BEEGC-R	Control Interno	.836
		Autoeficacia	.849
		Éxito	.867
		B. Alternativas	.830
LOC externo	BEEGC-R	Indefensión Ambiental	.847
Indefensión Personal	Escala específica de 4 ítems		.687
Optimismo Disposicional	LOT-R	Optimismo Disposicional	.750
Burnout	MBI-GS		.768
Estrés de Rol	CBP-R		.886
Bienestar Subjetivo	SWLS	Satisfacción con la vida	.834
	PANAS	Afecto positivo/negativo	.879

ANEXO 2. CARTA DE PRESENTACIÓN A DIRECTORES DE LOS CENTROS DE ENSEÑANZA



PROF. DAVID LÓPEZ PALENZUELA

DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICOS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Avda. de la Merced, 109-131, 37005 Salamanca,
Teléfono 923 294 500 Ext. 3301.
dlp@usal.es

Estimado/a Director/a:

Como profesor de la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca, me dirijo a usted para solicitar su permiso y colaboración con objeto de llevar a cabo un estudio sobre las actitudes, el estrés y el bienestar psicológico de los profesionales de la enseñanza.

Este estudio está en parte planificado para que la alumna de nuestra Facultad, MARINA CORDERO VARELA, de la que yo soy tutor, pueda desarrollar su Trabajo Final de Grado (TFG) a través de un trabajo de investigación, tal como contempla la normativa de nuestra Facultad y Universidad para la realización de los TFG.

A través de la propia alumna le hago entrega de esta carta así como de una copia del protocolo con las pruebas que utilizaríamos para llevar a cabo este estudio con estos profesionales de la enseñanza. El tiempo que se tarda en contestar a las pruebas no lleva más de 10-15min y lo pueden hacer en el mismo centro o en su propia casa.

Al tratarse de un estudio científico, el uso que se haga de los datos es colectivo y estadístico, por lo que queda garantizado su anonimato. En este sentido, ni se pide el nombre ni el DNI, sólo algunos datos como el género o la edad.

Le agradeceríamos que nos diera su consentimiento y, a poder ser, lo más pronto posible para poder iniciar todo el proceso del estudio lo antes que se pueda.

A la espera de su contestación, reciba mi más cordial saludo.

Fdo.: David López Palenzuela

ANEXO 3. INSTRUCCIONES AL PARTICIPANTE

Estimado/a participante:

Solicitamos su colaboración para realizar un estudio sobre el estrés y el bienestar en el desempeño de la actividad laboral, y en qué medida ese estrés laboral puede afectar más a unas que a otras personas según sea su modo de ver las cosas.

Este estudio forma parte del Trabajo Final de Grado de la alumna Marina Cordero Varela bajo la dirección del Dr. David López Palenzuela, profesor de la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca.

Queremos dejar bien claro que al ser un estudio científico no nos importa ni su nombre ni su DNI pero sin su voluntaria y desinteresada colaboración no podríamos realizar esta investigación. Queda absolutamente garantizado su anonimato. En este sentido, al devolver el sobre con el cuestionario rellenado al director del centro (o a la persona que se le indique) deberá asegurarse de que está perfectamente cerrado, y que habrá escrito en el sobre lo siguiente:

Entregar a:

Marina Cordero Varela (alumna de TFG)

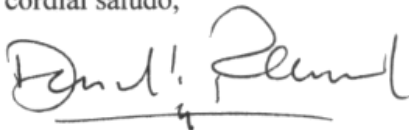
Facultad de Psicología (USAL)

Si desea conocer los resultados de la investigación puede ponerse en contacto con Marina Cordero Varela a través de su correo electrónico o su tfno. móvil.

Su valiosísima participación consiste en contestar lo más sinceramente posible a los datos sociodemográficos que se le piden a continuación y a los tests que encontrará en las páginas siguientes. No le llevará más de 10-15 minutos.

Muchísimas gracias por su colaboración.

Un cordial saludo,



Prof. Dr. David López Palenzuela

TUTOR



Marina Cordero Varela

ALUMNA

Para cualquier información o aclaración puede contactar con:

Marina Cordero Varela
E-mail: marinacordero@usal.es
Tfno. 649 73 18 92

ANEXO 4. INSTRUMENTOS EMPLEADOS

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Por favor, marque con un “X” entre los paréntesis o anote el dato pedido sobre la línea, según corresponda.

- **Género:** () Varón () Mujer. **Edad:** _____ años. **Provincia:** _____.
- **Estado civil:** () Soltero/a, () Casado/a, () Divorciado, () Viudo/a, Otro _____.
- **Situación laboral:** () Trabajador fijo, () Contratado/a, Otra _____.
- **Años de experiencia en la profesión:** _____ años, _____ meses.
- **Años de experiencia en mismo puesto de trabajo:** _____ años, _____ meses.
- **Horas de trabajo a la semana:** _____ horas.
- **Ratio profesor-alumno:** _____.
- **Condición del Centro:** () Público () Privado.
- **Nivel de enseñanza que imparte** (Primaria. Secundaria, etc.): _____.
- **Institución/Organismo en el que trabaja:** _____.

BEEGC-R28 / LOT-R (Test1)

Instrucciones. A continuación encontrará una serie de frases sobre diferentes modos que cada uno tiene de pensar. Es posible que le parezca que hay frases muy parecidas o casi iguales. No se preocupe, no se pare a pensar en ello, trate de contestar de forma natural y espontánea cada frase rodeando con un círculo un número según esté más o menos de acuerdo con cada frase, utilizando la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Por favor, responda a todas las afirmaciones, **no deje ninguna sin contestar.**

1. El que me vayan bien o mal las cosas en la vida dependerá en gran parte de mí.	1	2	3	4	5
2. Me veo con capacidad para hacer que las cosas me vayan bien.	1	2	3	4	5
3. Para qué esforzarse y luchar por las cosas si todo funciona como funciona (con amaños, enchufes, etc.)	1	2	3	4	5
4. En general, tiendo a pensar que las cosas me irán bien.	1	2	3	4	5
5. Creo que siempre, si se busca, habrá algún modo de superar las cosas por muy imposible que parezca.	1	2	3	4	5
6. Son muchas las ocasiones en las que dudo de mi capacidad para hacer algo.	1	2	3	4	5
7. En tiempos difíciles, suelo esperar lo mejor	1	2	3	4	5
8. Lo que yo llegue a ser o conseguir en la vida tendrá mucho que ver conmigo.	1	2	3	4	5
9. Tiendo a confiar en mi capacidad para hacer frente a los diversos asuntos de la vida diaria.	1	2	3	4	5
10. Veo mi entorno tan manejado por gente corrupta y sin escrúpulos que todo esfuerzo por alcanzar mis metas será inútil.	1	2	3	4	5
11. Normalmente, cuando deseo o me propongo algo tiendo a pensar que lo conseguiré.	1	2	3	4	5
12. Ante los problemas de la vida pienso que siempre puede haber modos alternativos de enfocarlos y resolverlos.	1	2	3	4	5
13. Confío tan poco en mí mismo que a veces pierdo oportunidades o desisto enseguida de hacer algo.	1	2	3	4	5
14. Rara vez espero que las cosas salgan a mi manera. *	1	2	3	4	5
15. Dependiendo de cómo yo sea y actúe así me irá en la vida.	1	2	3	4	5
16. Creo mucho en mí mismo, en mi capacidad para superar obstáculos y lograr mis sueños.	1	2	3	4	5
17. Las cosas están controladas de tal modo por gente poderosa que "hagas lo que hagas" sucederá siempre lo que esa gente quiera que suceda.	1	2	3	4	5
18. Suelo ser optimista en cuanto a la consecución de mis metas.	1	2	3	4	5
19. Pienso que por muy bloqueado que uno esté ante un problema siempre habrá algún modo de salir.	1	2	3	4	5
20. En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas.	1	2	3	4	5
21. Me siento muy inseguro de mí mismo en situaciones nuevas y desafiantes.	1	2	3	4	5
22. Casi nunca cuento con que me sucedan cosas buenas. *	1	2	3	4	5
23. Cómo me vayan las cosas en la vida es algo que está en mis propias manos.	1	2	3	4	5
24. Tengo una gran fe en mí capacidad para hacer frente a los problemas y desafíos de la vida.	1	2	3	4	5
25. Tiendo a pensar que tendré éxito en las cosas que más me importan de la vida.	1	2	3	4	5
26. Creo que siempre hay más alternativas de las que uno piensa para afrontar y resolver las cosas.	1	2	3	4	5
27. Las cosas funcionan de tal modo que de poco o nada sirve ser competente y hacer las cosas bien.	1	2	3	4	5
28. Siempre soy optimista en cuanto al futuro.	1	2	3	4	5
29. Hay tanto amiguismo, injusticias y abusos de poder que he perdido las ganas de luchar por mis sueños.	1	2	3	4	5
30. Si lucho y trabajo duro podré conseguir muchas cosas en la vida.	1	2	3	4	5
31. Aun cuando parece que algo ya no tiene solución, tiendo a pensar que siempre habrá alguna.	1	2	3	4	5
32. Da igual lo que yo diga o haga, a menudo encuentro que mi entorno (la gente) no responde, es indiferente, y si lo hace es de un modo inconsistente o independiente de mis acciones.	1	2	3	4	5
33. Si algo malo me tiene que pasar estoy seguro de que me pasará. *	1	2	3	4	5
34. A menudo no me comprometo en cosas o las abandono por falta de confianza en mí mismo.	1	2	3	4	5

MBI-GS (Test 2)

Las frases que vienen ahora se refieren estados que Ud. puede experimentar en el trabajo diario, así como lo que Ud. piensa en relación con su trabajo. Lea cada frase y rodee con un círculo un número según la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6	7
Nunca / Ninguna vez	Casi nunca / Alguna vez al año	Algunas veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Algunas veces al mes	Bastantes veces / Una vez por semana	Casi siempre / Algunas veces por semana	Siempre / Todos los días

Por favor, responda a todas las frases, **no deje ninguna sin contestar.**

1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí.	1 2 3 4 5 6 7
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
6. Estoy "quemado" por el trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
7. Contribuyo eficazmente a lo que hace mi centro de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	1 2 3 4 5 6 7
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto.	1 2 3 4 5 6 7
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	1 2 3 4 5 6 7
13. Quiero simplemente hacer mi trabajo y nada más.	1 2 3 4 5 6 7
14. Me he vuelto más escéptico respecto a la utilidad de mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
15. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
16. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	1 2 3 4 5 6 7

CBP-R (Test 3)

(Ahora conteste por favor según esta otra escala de respuesta)

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Me causa bastante estrés intentar completar informes y papeles a tiempo.	1	2	3	4	5
2. Es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero.	1	2	3	4	5
3. Lo paso mal para satisfacer las demandas en conflicto de estudiantes, padres, administradores y profesores.	1	2	3	4	5
4. Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores... profesionales.	1	2	3	4	5
5. Siento que tengo trabajo extra más allá de lo que debería esperarse normalmente de mí.	1	2	3	4	5
6. Se me imponen obligaciones relacionadas con el instituto sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas.	1	2	3	4	5
7. Intentar impedir que mi trabajo sea demasiado rutinario y aburrido me causa mucho estrés.	1	2	3	4	5
8. Tener que participar en actividades escolares fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante para mí.	1	2	3	4	5
9. Los criterios de funcionamiento para mi trabajo son demasiado altos.	1	2	3	4	5
10. Es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual.	1	2	3	4	5
11. Puedo predecir lo que se esperará de mi trabajo mañana. *	1	2	3	4	5
12. Encuentro muy estresante estar atento a los problemas y necesidades individuales del alumnado.	1	2	3	4	5
13. Se me da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla.	1	2	3	4	5

SWLS (Test 4)

A continuación, encontrará una serie de frases sobre la valoración que hace de su vida. Lea cada frase y rodee con un círculo el número (del 1 al 7) que mejor refleje su grado de desacuerdo o de acuerdo.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Por favor, responda a todas las frases, **no deje ninguna sin contestar**.

1. En la mayoría de los aspectos mi vida está cerca de mi ideal.	1	2	3	4	5	6	7
2. Las condiciones de mi vida son excelentes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estoy satisfecho con mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida.	1	2	3	4	5	6	7
5. Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.	1	2	3	4	5	6	7

PANAS (Test 5)

Ahora vienen una serie de palabras o expresiones que describen diferentes sentimientos. Lea cada palabra o expresión y rodee con un círculo el número (del 1 al 5) que mejor refleje el modo en que **generalmente tiende a estar, ser o sentirse**.

1	2	3	4	5
Pocas veces o casi nunca	Un poco	Bastante	Mucho	Muchísimo

Por favor, responda a todas las palabras, **no deje ninguna sin contestar**.

Generalmente, tiendo a estar, ser o sentirme...

1. Con interés por las cosas o la gente	1	2	3	4	5
2. Angustiado/a, agobiado/a *	1	2	3	4	5
3. Emocionado/a, excitado/a	1	2	3	4	5
4. Disgustado/a, molesto/a *	1	2	3	4	5
5. Fuerte, con energía y vitalidad	1	2	3	4	5
6. Culpable *	1	2	3	4	5
7. Asustado/a *	1	2	3	4	5
8. Hostil, enfadado/a, furioso/a *	1	2	3	4	5
9. Entusiasmado/a	1	2	3	4	5
10. Orgullosa/a	1	2	3	4	5
11. Irritable *	1	2	3	4	5
12. Alerta, despierto	1	2	3	4	5
13. Avergonzado/a *	1	2	3	4	5
14. Inspirado/a	1	2	3	4	5
15. Nervioso/a, intranquilo/a *	1	2	3	4	5
16. Decidido/a	1	2	3	4	5
17. Atento/a, vigilante	1	2	3	4	5
18. Agitado/a, tenso/a *	1	2	3	4	5
19. Activo/a, ocupado/a	1	2	3	4	5
20. Con miedo o temor *	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 5. TABLA DE CORRELACIONES

	NOF	A	C	B	E	OD	HP	HA	ER	CB	CE	CI	RP	SWL	AP	AN	BS
NOF	1	,911**	,715**	,899**	,925**	,714**	-,553**	-,429**	-,315**	-,359**	-,335**	-,321**	,375**	,274**	,479**	-,346**	,504**
A	,911**	1	,673**	,697**	,820**	,614**	-,572**	-,345**	-,281**	-,301**	-,289**	-,261**	,366**	,245**	,478**	-,308**	,475**
C	,715**	,673**	1	,653**	,628**	,534**	-,430**	-,346**	-,330**	-,332**	-,334**	-,272**	,306**	,210**	,341**	-,253**	,367**
B	,899**	,697**	,653**	1	,726**	,629**	-,433**	-,413**	-,280**	-,317**	-,301**	-,278**	,340**	,195**	,398**	-,307**	,415**
E	,925**	,820**	,628**	,726**	1	,711**	-,521**	-,408**	-,301**	-,364**	-,326**	-,338**	,321**	,319**	,442**	-,332**	,495**
OD	,714**	,614**	,534**	,629**	,711**	1	-,577**	-,575**	-,471**	-,508**	-,451**	-,476**	,330**	,323**	,365**	-,480**	,525**
HP	-,553**	-,572**	-,430**	-,433**	-,521**	-,577**	1	,482**	,436**	,405**	,353**	,386**	-,457**	-,260**	-,426**	,446**	-,517**
HA	-,429**	-,345**	-,346**	-,413**	-,408**	-,575**	,482**	1	,518**	,605**	,550**	,553**	-,159**	-,198**	-,298**	,393**	-,405**
ER	-,315**	-,281**	-,330**	-,280**	-,301**	-,471**	,436**	,518**	1	,652**	,627**	,563**	-,311**	-,312**	-,313**	,527**	-,516**
CB	-,359**	-,301**	-,332**	-,317**	-,364**	-,508**	,405**	,605**	,652**	1	,911**	,913**	-,330**	-,164**	-,363**	,503**	-,475**
CE	-,335**	-,289**	-,334**	-,301**	-,326**	-,451**	,353**	,550**	,627**	,911**	1	,663**	-,306**	-,166**	-,352**	,506**	-,471**
CI	-,321**	-,261**	-,272**	-,278**	-,338**	-,476**	,386**	,553**	,563**	,913**	,663**	1	-,295**	-,133**	-,311**	,412**	-,395**
RP	,375**	,366**	,306**	,340**	,321**	,330**	-,457**	-,159**	-,311**	-,330**	-,306**	-,295**	1	,431**	,548**	-,373**	,610**
SWL	,274**	,245**	,210**	,195**	,319**	,323**	-,260**	-,198**	-,312**	-,164**	-,166**	-,133**	,431**	1	,433**	-,327**	,745**
AP	,479**	,478**	,341**	,398**	,442**	,365**	-,426**	-,298**	-,313**	-,363**	-,352**	-,311**	,548**	,433**	1	-,252**	,785**
AN	-,346**	-,308**	-,253**	-,307**	-,332**	-,480**	,446**	,393**	,527**	,503**	,506**	,412**	-,373**	-,327**	-,252**	1	-,706**
BS	,504**	,475**	,367**	,415**	,495**	,525**	-,517**	-,405**	-,516**	-,475**	-,471**	-,395**	,610**	,745**	,785**	-,706**	1

N = 147

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).