Universidad de Valparaíso
CHILE

ESCUELA DE Psicología
Facultad de Ciencias Sociales

Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Bienestar Psicológico en Trabajadores de la Educación

Patricio Aníbal Tapia Varas

Profesor-Guía: Guido Demicheli Montecinos

2022

Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones
Escuela de Psicología
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Valparaíso

Dedicatoria

A Cecilia mi madre.
Que en su arte me enseña lo sencillo
y lo trascendental de la vida.
Gracias por ser esa mujer excepcional.

A toda mi familia.
Gracias por el amor regalado y compartido.

A mi hermanito Cristóbal
Por recordarme lo valioso y lo significativo.

A Papá, Clarisa, El Tata y María Jesús.
Un abrazo al infinito.

Agradecimientos

A los colaboradores del colegio que me ayudaron desinteresadamente con este trabajo, a los amigos y amigas del magister por el aprendizaje y todos los momentos compartidos y al profesor guía, por su constante colaboración, disponibilidad y retroalimentación.

Abstract

Psychological well-being (PW) is an interesting construct to study people's development, personal growth, and positive functioning. This article presents the results of research on PW among education workers. After summarizing the extensive theoretical background on the concept of PW and positive psychology, it describes the methodology of a non-experimental, cross-sectional, and descriptive study that applied Ryff's Scale of Psychological Well-being, which is based on the multidimensional model of well-being, to a total of 72 collaborators from a subsidized private school in the Valparaíso Region. The objective was to determine the PW of teachers, preschool educators, education assistants, and the management team. The results are presented in quantitative terms and are discussed and analyzed in the light of the research interests and specialized literature on the topic. 40% of the sample reported affected PW due to the Covid-19 pandemic. It is concluded that PW is higher as the collaborators' level of education increases and higher in the management team than in the other categories of workers. When examining the marital status variable, PW is lower in widowed individuals and higher in married and cohabiting individuals. Regarding age, PW is not linear throughout the life cycle and is higher in collaborators aged between 56 and 70 years.

Keywords: Psychological Well-being, Pandemic, Education Workers, Work Life.

Resumen

El Bienestar Psicológico (BP) es un constructo interesante para estudiar el desarrollo de las personas, su crecimiento personal, así como su funcionamiento positivo. En el presente artículo se muestran los resultados de la investigación sobre BP en trabajadores de la educación. Después de un resumen de la amplia revisión teórica del concepto de BP y psicología positiva, se describe la metodología del estudio de tipo no experimental, transversal y descriptivo, que aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff -que se encuentra sustentada en el modelo multidimensional de bienestar- a un total de 72 colaboradores de un colegio particular subvencionado de la región de Valparaíso, con el objetivo de conocer el BP en profesores, educadoras de párvulos, asistentes de la educación y equipo directivo. Los resultados se presentan en términos cuantitativos y se discuten y analizan a la luz de los intereses de la investigación y la literatura especializada en el tema. El 40% de la muestra refiere afectación a su bienestar debido a la pandemia por Covid-19. Se concluye que el BP es mayor a medida que aumenta la escolaridad de los colaboradores del colegio y más alto en el equipo directivo que en los otros estamentos de trabajadores. Al examinar la variable de estado civil, el BP es más bajo en personas viudas y mayor en personas casadas y convivientes. En relación con la edad, el BP no es lineal a lo largo del ciclo vital y es más elevado en los colaboradores del grupo etario comprendido entre los 56 y 70 años.

Palabras clave: Bienestar Psicológico, Pandemia, Trabajadores de la Educación, Vida Laboral.

Tabla de Contenidos

Contexto……..…….……...…...7

Bienestar….……..……...…..13

Bienestar Psicológico….……..……...…..14

Modelo de Bienestar Psicológico….……...…..16

Bienestar Psicológico y Vida Laboral…....…..……...…..19

Psicología Positiva…….……..……...…..21

Institución…….…….……..…….……...…..23

Método….……...…….……25

Tipo de Estudio…….…….……...……..……..……25

Población o Muestra……..…….……..……25

Técnica o Instrumento.…….……..……..……26

Procedimiento….……..……...……28

Análisis de datos…….……..……...…….28

Resultados……...….29

Discusión…….……..……...33

Conclusiones.…….…….……37

Sugerencias.…….…….……...38

Referencias.…….……...……39

Anexos.…….……..…….……...…….48

Contexto

Las transformaciones sociales de las últimas décadas han generado la necesidad de compatibilizar el trabajo, el desarrollo profesional y el cuidado de la familia, obligando a los trabajadores, a conciliar las demandas asociadas a cada uno de sus roles, y generando distintos conflictos, desafíos y demandas (Pinto y Barra, 2015).

Compatibilizar el trabajo y el desarrollo profesional con la vida familiar, ha sido uno los grandes desafíos para los trabajadores, desde siempre (Pinto y Barra, 2015). La pandemia por COVID 19 cambio las rutinas familiares, laborales y sociales, y acrecentó aún más este desafío, con toda la carga emocional y psicológica que ello conlleva. Incluso la literatura refiere que el teletrabajo en condiciones de crisis como la de la pandemia por COVID-19, tuvo consecuencias que no son comparables con otros momentos, siendo un desafío mayor para lograr un balance entre la vida personal y el trabajo, afectando de forma desafiante el bienestar personal (Organización Internacional del Trabajo, 2020). De igual forma, la modalidad de teletrabajo presentaría desventajas a nivel ergonómico, psicosocial, aislamiento y la difícil separación entre la vida familiar y laboral (Vicente, Torres, Torres, Ramírez y Capdevilla, 2018), además de un considerable aumento del estrés, menor satisfacción con las relaciones laborales y menor satisfacción laboral (Soto, Vera, Fuenzalida, Díaz y Darville, 2018).

En correspondencia con lo anterior, un estudio publicado en Chile sobre teletrabajo y salud (Céspedes, Fuentes, Molina, Rebolledo, Luengo y Madero, 2021) concluyó que las actividades telemáticas producían en los trabajadores sintomatología derivada del estrés, como tensión, molestia, ansiedad y preocupación. De igual forma el estudio refirió, que los trabajadores que percibían mayor estrés por el trabajo a distancia, presentaban un menor balance entre sus actividades personales y laborales, y una menor satisfacción por las actividades que realizaban,

concluyendo que el teletrabajo impactó la salud de los trabajadores y consecuentemente la de sus familias o personas con las que conviven.

De forma similar, el estudio de bienestar y felicidad laboral de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS, 2021) donde participaron 3.277 trabajadores del país, concluyó que muchos colaboradores eran más felices antes de la pandemia; y que las relaciones laborales positivas y la vocación o propósito, son factores que generaban mayor bienestar en los trabajadores.

A nivel general un estudio exploratorio de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), la Federación de trabajadores del Call-Centers de Chile (FETRACALL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2021) concluyó que la percepción más recurrente de los trabajadores en relación con el teletrabajo se vinculaba con la repetida improvisación y experimentación de la que se sintieron parte. Los colaboradores identificaron de igual forma, que la pandemia por Covid-19 produjo una implementación apresurada del teletrabajo, con constante improvisación y donde ellos no se sintieron preparados ni capacitados para enfrentar una nueva modalidad de trabajo. De igual manera señalaron faltas de empatía de jefaturas, horarios más extensos, problemas de conectividad y sobrecarga trabajo-familia. Conjuntamente emociones como miedo, incertidumbre e inseguridad se hicieron constantes en muchos trabajadores. Preocupación por la salud en la incertidumbre del contexto pandémico y miedo a quedar sin trabajo y perder su fuente de ingresos, se manifestaban en los trabajadores según el estudio referido. En correspondencia con lo anterior, los colaboradores manifestaron la falta de espacio para poder desarrollar su trabajo y la perdida de la privacidad, basado en un trabajo telemático que incluía por lo general, la intromisión en su vida personal y familiar, por el funcionamiento de aplicaciones telemáticas que incluían el sistema de video.

El estudio de la CUT, la FETRACALL y la OIT (2021) concluyó que la mayor sobrecarga laboral -al identificar variables de género- fue sobre las mujeres; debido a la multiplicidad de roles, diversidad de tareas, falta de espacios y la imposibilidad de conciliar vida familiar, tareas domésticas y responsabilidades laborales.

En relación con el ámbito de la educación –que es dónde se realizó el presente estudio- se puede referir que según UNESCO (2020) 194 países cerraron los establecimientos educacionales durante el año 2020, afectando a más de 1.480 millones de estudiantes en todo el mundo. En el caso particular de Chile, el 16 de marzo de 2020 el Ministerio de Educación decretó la suspensión de clases presenciales a nivel nacional, dando inicio a casi 2 años de educación a distancia. Si bien el año 2021 se retomaron las clases presenciales, éstas no se llevaron a cabo con la mayoría de los estudiantes, y recién el regreso a las aulas de forma obligatoria, ocurrió el primer semestre del año escolar 2022.

Las estrategias educativas y de enseñanza a distancia fueron puestas en marcha por los profesores, asistentes de la educación y equipos directivos de los distintos establecimientos educacionales, muchas veces con obstáculos y diferentes barreras que afectaron de sobremanera el bienestar del personal educativo, en un desafío inédito.

Al salir de la generalidad de trabajadores y comenzar a indagar la realidad de los profesores y profesoras, la OCDE (2021) detectó que el cierre de escuelas y colegios tuvo un impacto importante en los docentes, ya que implicó que muchos de ellos tuvieron que adquirir nuevas habilidades, lo que en muchos casos ocasionó mayores niveles de confusión, presión, estrés y agobio (OCDE, 2021). Este impacto también se pudo manifestar según Ribeiro, Scorsolini-Comin y Dalri (2020) en una mayor exposición de los docentes a la depresión, el estrés, problemas de sueño y la disminución del bienestar y la salud mental.

En el caso de la realidad chilena, la Fundación Chile realizó un estudio durante el año 2020, donde participaron 2.657 docentes de distintas realidades educativas del país (47% colegios municipales, 13% colegios particulares pagados y 40% colegios particulares subvencionados) que realizaban clases en los distintos niveles educativos (enseñanza parvularia, enseñanza básica y enseñanza media) con el objetivo de conocer el nivel de agotamiento en el que se encontraban durante el período de pandemia. Los resultados obtenidos, revelaron un alto nivel de agotamiento, al compararlos con trabajadores distintos al mundo de la docencia. Este alto nivel de agotamiento en profesores versus otras profesiones, se daba tanto antes del periodo de pandemia, como durante el desarrollo de la misma, lo que evidenció un agotamiento basal mayor en el personal vinculado a la docencia, que en otras profesiones. Lo que preocupó a la entidad encargada del estudio, es que altos niveles de agotamiento sostenidos en el tiempo, pueden llevar a los trabajadores a expresar sintomatología clínica asociada al Síndrome de Burnout, reflejado en agotamiento crónico, pérdida de la eficacia personal y desconexión de los objetivos laborales.

En correspondencia con lo expuesto precedentemente, ya el año 2005 un estudio de UNESCO para Chile y otros países latinoamericanos, evidenciaba problemas significativos de salud mental en profesores y profesoras, con un alto índice de diagnóstico por estrés, insomnio, angustia o problemas de concentración. Asimismo, un elevado porcentaje de docentes había recibido diagnóstico de depresión y tenían un alto índice de desgaste emocional. Se identificaba de igual forma, que los maestros y maestras destinaban muchas horas no remuneradas al trabajo docente, con pocas horas de descanso (UNESCO, 2005).

En relación con el estudio de Fundación Chile durante el periodo de pandemia (2020) se identificó que los docentes nacionales refirieron un aumento en su carga laboral en los tiempos

dedicados a llevar a cabo sus labores, lo que resultaba perjudicial. Iguales conclusiones encontraron Bravo, Mancilla y Véliz (2020) en un estudio con profesores de la ciudad de Temuco, ya que identificaron intensificación del trabajo, disminución del tiempo de descanso, desdibujamiento de los ámbitos laborales-personales, desgaste profesional, malestar, desgaste psicológico y personal. Estos hallazgos se corresponden también con otros estudios desarrollados en la región, como uno de Argentina, que concluye que el 90% de los profesores, identificó una jornada mucho más extensa que previo a la pandemia. La sobrecarga laboral era más significativa en mujeres (78%) versus 66% de los hombres, y un 56% de los docentes manifestaba estar "frecuentemente desbordado por el trabajo docente" (Meo y Dabenigno, 2020).

Al mirar con mayor detalle los hallazgos en la población docente del estudio realizado en Chile, es posible señalar que el manejo inadecuado de las emociones aparece como uno de los principales factores que gatillaron el agotamiento, por lo que se identificó, que las condiciones de contexto pandémico fueron causantes de un malestar profundo en el profesorado. De igual forma, los resultados reflejaron diferencias significativas por género: quienes pertenecían al género femenino y tenían niñas/os en el hogar, reportaban mayores niveles de agotamiento, reflejando una sobrecarga en las mujeres en comparación con los hombres, lo que se corresponde también, con los hallazgos del estudio de la OIT, la CUT y la FETRACALL (2021) y con Meo y Debenigno (2020).

Respecto al contexto organizacional del Colegio Católico Presidente Manuel Montt de Petorca, se puede señalar que es una organización mediana, que tiene más de 75 años de funcionamiento, siendo una institución educativa particular subvencionada, confesional católica, mixta, dependiente del Obispado de San Felipe, sin fines de lucro, que entrega enseñanza preescolar, enseñanza básica y enseñanza media a estudiantes entre 4 y 18 años.

En cuanto a los funcionarios, se puede señalar que son 75 trabajadores, distribuidos entre personal administrativo, educadoras de párvulos, profesores, asistentes de la educación y auxiliares de servicios. Durante las jornadas de reflexión establecidas por el MINEDUC y que se realizaron con los docentes, asistentes de la educación y equipo directivo durante los años en pandemia, las conclusiones de los colaboradores del colegio en algunos sentidos fueron similares a algunos estudios precedentemente revisados. Así por ejemplo, cuando se realizaron esas instancias reflexivas muchos colaboradores señalaron: "mayor agotamiento psicológico por la sobrecarga del trabajo online, jornadas laborales extensas debido a mayores tiempos para preparación del material, problemas para dormir, ansiedad, preocupación por el contexto socioeducativo actual, preocupación por los estudiantes que presentan menor rendimiento y problemas de aprendizaje (CCMM, 2021).

En correspondencia con lo precedentemente señalado, varios colaboradores presentaron sintomatología vinculada con estrés y otras enfermedades médicas durante el periodo pandémico, reflejándose en un 11% más de licencias médicas durante el periodo 2020-2021, en relación con los años precedentes. Dicho indicador generó alarmas en el equipo directivo, por tratarse de un hecho inédito hasta entonces en la organización (CCMM, 2021).

Otro factor de la realidad organizacional que se puede describir, es que si bien el establecimiento educacional a partir de orientaciones ministeriales -como de los lineamientos organizacionales propios- elaboró estrategias centradas en favorecer el manejo del estrés en el contexto de enseñanza a distancia o en el modelo hibrido para los funcionarios, el problema seguía siendo referido por los colaboradores como muy significativo (CCMM, 2021).

A partir de todos los datos anteriormente expuestos sobre la realidad organizacional del Colegio, la realidad nacional del sector educacional durante la pandemia y los diferentes estudios

reportando una afectación considerable en el bienestar del personal que trabajaba en contextos educativos, surgió el interés por conocer el bienestar psicológico de los colaboradores del Colegio.

Otro aspecto que se revisó y analizó en la presente investigación, es si existía algún grado de discrepancia entre los diferentes estamentos profesionales, además de diferencias en el grado de bienestar psicológico por género, ya que la mayoría de los estudios, señalaba una sobrecarga en las mujeres debido a diversas razones socioculturales (Fundación Chile, 2020; OIT, CUT y FETRACALL, 2021; Meo y Debenigno, 2020), aspecto interesante de conocer en una realidad organizacional donde gran parte de los docentes y asistentes de la educación son mujeres y la mayor parte de ellas son madres que conjuntamente con trabajar, cuidan hijos e hijas. En concordancia con lo anterior, también se revisaron los niveles de Bienestar Psicológico considerando variables de edad, nivel educativo, y estado civil.

Bienestar

La Organización Mundial de la Salud, define la salud cómo "un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (Organización Mundial de la Salud, 2014). Esta definición de la OMS implica sin duda, una visión holística de la salud, que lleva a pensar inmediatamente en el bienestar físico, mental y social, y en ¿qué es? ¿qué se entiende por él? y ¿cómo se evalúa dicho bienestar?

El Bienestar ha sido tema de interés de diversas disciplinas y campos de la psicología y se ha relacionado, vinculado y/o asimilado con felicidad, satisfacción con la vida, calidad de vida y salud mental. Usando estos conceptos de manera indistinta y en algunas oportunidades desde perspectivas diferentes, para definir aquello que las personas valoran y aprecian de la vida (Domínguez y Ibarra, 2017).

En la psicología, la mayor parte de las influencias en la definición del concepto de bienestar provienen de modelos de desarrollo y de ciclo vital, así como de modelos motivacionales, de la psicología humanista y de la psicología positiva (Ryan & Deci, 2001).

Las últimas décadas han mostrado un interés creciente por estudiar el bienestar. En 1981 se publicaron 131 estudios sobre felicidad o bienestar en revistas científicas arbitradas mientras en 2012 el número de publicaciones sobre la materia superó las 12.000, mostrando el manifiesto interés de las ciencias sociales por la temática (Diener, Tay & Oishi, 2013).

Considerando que el bienestar de las personas es el fin último de muchas actividades humanas, en la actualidad está siendo estudiado desde diversas disciplinas, permitiendo la colaboración entre investigadores de distintos ámbitos; psicólogos, economistas, profesores, médicos, filósofos, sociólogos, entre otros (Diener, Tay & Oishi, 2013).

Por ser el bienestar un fenómeno multifacético y complejo, definir el constructo para tener un modelo único no ha sido posible ni en la psicología, ni en otras ciencias que pretenden estudiarlo. En la actualidad se identifican en el campo de la psicología, marcos conceptuales distintos en lo que se comprende por bienestar, existiendo una especie de collage o mosaico de modelos que tienen áreas de convergencia y al mismo tiempo muchas características que los diferencian y distinguen (Ryan & Deci, 2001).

Bienestar Psicológico

Los principales estudios respecto al bienestar psicológico se han desarrollado en torno a dos líneas de trabajo paralelas, de acuerdo con la definición del constructo que abordan. Una de ellas es definida como bienestar subjetivo, cercana a conceptos de larga tradición en la psicología como el de satisfacción con la vida y que hace referencia a la experiencia subjetiva de felicidad, fruto de un balance global entre las situaciones de placer y displacer. Diener & Lucas (1999),

refieren que se incluyen aquí, los juicios cognitivos sobre satisfacción con la vida y las evaluaciones afectivas tanto positivas como negativas. También es llamada la perspectiva hedónica del bienestar, ya que centra su interés en el balance placer-displacer que hacen las personas de su situación personal subjetiva (Ryan & Deci, 2001).

A lo largo de la tradición hedónica, el bienestar fue concebido como un indicador de la calidad de vida basado en la relación entre las características del ambiente y el nivel de satisfacción experimentado por las personas, y posteriormente otros autores pasaron a precisarlo en términos de satisfacción con la vida como juicio global que las personas hacen de ésta o en términos de felicidad: balance global de los afectos positivos y negativos que han marcado nuestra vida (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006).

La estructura hedónica de bienestar compuesta por satisfacción con la vida, afecto positivo y afecto negativo, ha sido repetidamente confirmada a lo largo del tiempo con numerosos estudios (Avía y Vázquez, 1999; Diener, 2000; Vázquez, 2006; Vásquez y Hervás, 2008).

En resumen, el bienestar subjetivo contiene 3 elementos distintivos: a) Balance afectivo, o la proporción de emociones negativas y positivas que experimentamos continuamente; b) Satisfacción, o cómo evaluamos cognitivamente nuestra vida, tanto en todos los aspectos generales como en los aspectos más específicos; y c) Sentido de la vida, que se relaciona con hasta qué punto sentimos que nuestra vida tiene un propósito (Díaz et al., 2006; Ryan & Deci, 2001).

La segunda línea de investigación del bienestar a lo largo de la historia de la psicología ha sido llamada perspectiva eudaimónica (Ryan & Deci, 2001), y definió el constructo de bienestar psicológico, como parte del proceso de consecución de aquellos valores que hacen sentir vivos y

auténticos a los seres humanos, y les permiten crecer como personas, y no tanto en las actividades que dan placer o alejan a las personas del dolor (Bilbao, 2008).

Carol Ryff (1989) critica los estudios clásicos sobre satisfacción, planteando que en general se ha considerado el bienestar psicológico como la ausencia de malestar o de trastornos psicológicos, ignorando las teorías sobre la autorrealización, el ciclo vital, el funcionamiento mental óptimo y el significado vital. La autora planteó serias dudas sobre la unidimensionalidad del constructo bienestar psicológico -cómo se hallaba hasta ese momento- señalando sus posibilidades de multidimensionalidad (Ryff & Keyes, 1995) y sosteniendo reparos a la concepción clásica, donde el bienestar psicológico era identificado con la emocionalidad positiva, el placer y la ausencia de emociones negativas.

Desde esa perspectiva crítica, Ryff (1989) desarrolló un modelo de Bienestar Psicológico integrado con diversos planteamientos psicológicos conocidos en esos años, entre ellos algunos conceptos de la psicología humanista, tales como la autoactualización (Maslow, 1968), el funcionamiento pleno (Rogers, 1974) y la madurez (Allport, 1961) los cuales, no habían tenido por sí solos un impacto significativo en los estudios de bienestar, debido a la ausencia de validez y confiabilidad en los procedimientos que eran utilizados para su medida.

Modelo de Bienestar Psicológico

Carol Ryff (1989) plantea un modelo según la definición de bienestar psicológico (BP) que proporcionaron investigaciones más minuciosas y permitieron conceptualizar al BP como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo evidencia valores de actividad positiva, contemplando el desarrollo de las capacidades y del crecimiento personal, centrándose en los mecanismos asociados con el funcionamiento y el ajuste saludable. De igual forma refiere que es un constructo relativamente estable y constante en el tiempo que, por su

definición, implica la evaluación global de satisfacción a partir del reconocimiento de virtudes y del establecimiento de metas y de propósitos a futuro. En este sentido, captura los aspectos del funcionamiento humano más propensos a conducir hacia la adaptación y las experiencias positivas (Ryan & Deci, 2001).

Con el propósito de comprender el BP, Ryff (1989) desarrolló un modelo multidimensional y una forma de evaluación objetiva, la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), definida en seis dimensiones: (a) Autoaceptación, capacidad de una persona para sentirse bien consigo misma, aun siendo consciente de sus propias limitaciones. Tener actitudes positivas hacia sí mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo; (b) Relaciones Positivas, percepción que se tiene del establecimiento de relaciones sociales estables y de tener amigos en los que se puede confiar, la capacidad de amar es un componente fundamental del bienestar y consiguientemente de la salud mental; (c) Autonomía, capacidad de una persona para resistir en mayor medida la presión social y autorregular su conducta y comportamiento, manteniendo su independencia y autoridad personal; (d) Dominio del Entorno, habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y las necesidades propias, manteniendo adecuada sensación de control e influencia sobre el mundo que les rodea; (e) Crecimiento Personal, empeño por desarrollar las potencialidades, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades; y (f) Propósito en la Vida, que hace referencia a la capacidad de la persona de definir una serie de objetivos que le permiten dotar a su vida de cierto sentido (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998; Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002).

La EBP –instrumento desarrollado por Ryff (1989)- ha sido utilizada en diferentes estudios sobre bienestar, en diferentes países del mundo desde su creación. En general, tiene una confiabilidad adecuada, tanto para el constructo general (bienestar) como para sus subescalas, lo

que revela una alta intercorrelación de los ítems, indicando que cada subescala da cuenta de un constructo psicológicamente interpretable y que estas engloban de modo consistente el bienestar psicológico (Pineda, Castro y Chaparro, 2018).

La estructura teórica de la EBP da cuenta de una estructura consistente con la versión original de Ryff (1989), discriminando adecuadamente según distintas subpoblaciones y teniendo adecuada confiabilidad, siendo una prueba psicológica válida y confiable para la valoración del BP (Pineda, Castro y Chaparro, 2018).

En la presente investigación, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989), adaptada por van Dierendonck, 2004 y traducida al español por Díaz et al., 2006, la que ha sido utilizada en diversas investigaciones en Chile (Véliz, 2012; Gallardo y Moyano-Díaz, 2012; Vera-Villarroel, Urzúa, Silva, Pavéz y Celis-Atenas, 2013; Chitguian, Urzúa y Vera, 2013).

En la versión utilizada se conservan las seis sub-escalas originales de la prueba. Estas subescalas son: I.- Autoaceptación, 6 ítems; II.- Relaciones Positivas, 6 ítems; III.- Autonomía, 8 ítems; IV.- Dominio del entorno, 6 ítems; V.- Propósito en la vida, 7 ítems; VI. - Crecimiento Personal, 6 ítems. El total de ítems de la EBP es 39, su formato de respuesta está compuesto por puntuaciones tipo Likert que van de 1 a 6, donde 1=Totalmente en Desacuerdo y 6=Totalmente de Acuerdo. La consistencia interna (medida con Alfa de Cronbach) de las sub-escalas de Bienestar Psicológico de la versión española propuesta por Van Dierendonk (2004) es la siguiente: Autoaceptación= 0.83, Relaciones positivas= 0.81, Autonomía= 0.73, Dominio del entorno= 0.71, Propósito en la vida= 0.83 y Crecimiento personal= 0.68. La validez factorial de la escala original se comprobó mediante Análisis Factorial Confirmatorio. Se comprobó su validez a través de la comparación de seis modelos diferentes.

Bienestar Psicológico y Vida Laboral

A lo largo de la historia de la psicología, el Modelo de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) ha sido estudiado en diferentes aspectos vinculados con la vida laboral, encontrándose que la sobrecarga laboral así como la falta de reconocimiento y desarrollo profesional afectan significativamente el bienestar psicológico (Amutio, Ayestaran y Smith, 2008). Incluso dentro de lo más relevante, los mismos autores concluyen que la sobrecarga laboral resulta ser una variable que predice altos niveles de cansancio emocional y bajo bienestar psicológico (Amutio, Ayestaran y Smith, 2008). En contraposición, una mayor formación y promoción profesional junto a mayor reconocimiento y trabajo en equipo mejoraba los resultados de bienestar psicológico.

Por su parte Estramiana, Gondim, Luque, Luna y Dessen (2012) estudiaron el desempleo y el bienestar psicológico en una muestra de España y Brasil, concluyendo que el desempleo es psicológicamente desestabilizador, ya que afecta considerablemente el BP tanto en la muestra brasileña como española, aunque la afectación era un poco mayor entre españoles, sin mayores diferencias por sexo o edad.

En un estudio sobre bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores, realizado en el gran Concepción, García, Manquián y Rivas (2016) concluyen que el apoyo social de parte de la familia, amigos u otros, es muy importante y significativo para percibir bienestar psicológico.

En una investigación con profesores universitarios, se encontró evidencia de que las personas que tenían puntuaciones altas en las escalas que evaluaban la inteligencia emocional, presentaban mayor bienestar psicológico, actuando el bienestar psicológico, como un factor

protector para el estrés. De igual forma, altos niveles de estrés disminuían el bienestar psicológico en los profesores de la muestra (Millán, García y D¨Aubeterre, 2014).

Otro de los mecanismos explicativos al que apuntan diferentes autores que han estudiado inteligencia emocional y bienestar, tiene relación con que el uso eficiente de la información que nos proporcionan las emociones nos ayuda a una mejor adaptación a las demandas del contexto social donde nos desenvolvemos. Tal adaptación deriva en un mejor ajuste psicológico y todo ello contribuye a niveles más altos de BP y mayor sensación de control sobre la propia vida (Extremera, Corser & Dalsky, 2005).

Algunos de los autores revisados refieren que la relación entre inteligencia emocional y bienestar es estrecha, así los mecanismos explicativos de tal relación tendrían vinculación con una mayor adaptación para hacer frente a las demandas sociales; una mayor competencia social, y por tanto mayor red social y un mejor manejo del estrés y los conflictos. A modo de conclusión, las personas con puntuaciones más altas de inteligencia emocional informaban mayores niveles de bienestar psicológico y subjetivo (Gohm, Corser & Daksky, 2005; Extremera, Salguero & Fernández-Berrocal 2011).

Entre los autores revisados, Jorquera y González (2021) evaluando el bienestar psicológico y el sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos, concluyen que existe una relación entre el BP y la individuación laboral, donde el primero logra predecir de forma significativa el sentimiento de individuación laboral, lo que se traduciría en que la autoaceptación y propósito en la vida serían los factores del BP que más se verían relacionados con el sentimiento de individuación laboral.

En cuanto a la variable de edad, diferentes investigaciones señalan que el BP no sigue una trayectoria estable a lo largo de la vida de una persona (Mayordomo, Sales, Satorres y Meléndez,

2016), lo que podría estar asociado a los cambios significativos en las motivaciones de las personas a lo largo del ciclo de vida (García, 2013). De igual forma, las experiencias afectivas son más estables con la edad –a partir de la edad adulta hasta la vejez- contribuyendo a una mayor estabilidad emocional y de BP (Carstensen, Pasupathi, Mayr & Nesselroade, 2000; Carstensen, Turan, Scheibe, Ram, Ersner-Hershfiel, Samanez-Larki, et al. 2011; Charles & Pasupathi, 2003).

Psicología Positiva

Hablar de salud y bienestar, implica no sólo pensar en los aspectos físicos; ya que también involucra variables sociales y mentales de las personas. Uno de los nuevos paradigmas que en la psicología ha propuesto una nueva forma de estudiar estas experiencias humanas, se denomina psicología positiva. Este nuevo enfoque, propone como idea central, considerar otra mirada de la psicología, que se centre, no sólo en la preocupación por reparar las peores cosas de la vida de las personas, sino también en construir cualidades positivas. A través de este nuevo paradigma, se busca entender las emociones positivas, incrementar las fortalezas y las virtudes, promover el potencial humano y la búsqueda de la excelencia.

La psicología positiva surge a partir del discurso inaugural de Martín Seligman en 1999 como presidente de la American Psychological Association (APA) cuando declara, que su mandato tendrá como objetivo enfatizar el interés hacia una psicología más positiva: “la psicología no es sólo el estudio de la debilidad y el daño, es también, el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es sólo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros” (Seligman, 2003, p. 1).

Si bien la psicología positiva tiene una corta historia, su pasado es largo. Antes de los planteamientos de Seligman, otros teóricos ya se habían interesado por explorar lo mejor del ser

humano; Rogers y los psicólogos humanistas plantearon el desarrollo humano y la autorrealización, Maslow ponía en la cima de la pirámide de necesidades la autoactualización, Frankl planteaba propuestas terapéuticas en torno al sentido de la vida, el sociólogo Antonovski enfatizaba la importancia de estudiar los factores que promueven el bienestar y la resiliencia y Vaillant estudiaba el desarrollo de la salud mental a lo largo de la vida con los mecanismos adaptativos que la promueven (Peterson, 2006).

Es importante destacar, que Seligman propone que se aborde el estudio de lo positivo de la experiencia humana desde tres ángulos: en primer lugar, el análisis de las experiencias positivas, en segundo lugar, la aproximación al estudio de las fortalezas psicológicas y por último, el análisis de las características que configuran y determinan las organizaciones positivas (Vázquez y Hervás, 2014). De esta forma, la psicología positiva ha buscado desde sus inicios explorar qué es lo que hace que la vida valga la pena para las personas; la construcción de las condiciones necesarias para vivir una vida plena con bienestar y para lograr un óptimo funcionamiento humano (Domínguez y Ibarra, 2017).

Vera (2006) señala que la psicología positiva es una rama que tiene como objetivo entender, por medio de investigaciones científicas, los procedimientos que subyacen a los caracteres y emociones positivas de la persona. Exhorta al desarrollo de competencias y un enfoque preventivo, queriendo contribuir de forma activa y con base en la metodología científica, a las comprensiones de la psique del ser humano tanto para favorecer la sanación de los problemas de salud mental, como para tener una vida con calidad y bienestar.

En consecuencia, por medio de las investigaciones científicas la psicología positiva busca entender los procedimientos que subyacen a los caracteres y emociones positivas de una persona, poniendo énfasis en el enfoque preventivo, y queriendo contribuir a la salud mental de las

personas; a una vida con calidad y bienestar integral (Vásquez, 2006; Vera, 2006). Es importante señalar que la psicología positiva no pretende descartar o reemplazar a la psicología tradicional, ni minimizar la importancia de entender las psicopatologías. Lo que promueve es que la psicología sea una disciplina equilibrada que estudie tanto los problemas como las mejores experiencias de la vida (Peterson, 2006)

A nivel general entre los muchos temas que estudia la psicología positiva utilizando las herramientas de la investigación psicológica, se pueden señalar: el bienestar, la felicidad, las experiencias óptimas o de flow, el optimismo, la resiliencia, la creatividad, los talentos, las fortalezas, las metas, la gratitud, el bienestar en el trabajo, el sentido de la vida, las relaciones interpersonales, los efectos de la meditación y atención plena, la relación entre salud y felicidad, entre muchas otros (Peterson, 2006; Vera, 2006).

Institución

Como se señaló precedentemente, el Colegio Católico Presidente Manuel Montt de Petorca, tiene más de 75 años de funcionamiento, siendo una institución educativa particular subvencionada, confesional católica, mixta, dependiente del Obispado de San Felipe. El quehacer específico de la institución, cómo se desprende de la misión y visión, es la educación integral de los niños, niñas y adolescentes desde una concepción humanista cristiana y con un sello en la excelencia académica. Durante los años 2020 y 2021, debido a la pandemia por COVID 19, el colegio debió enfrentarse a una realidad que nunca le había tocado vivir: la educación a distancia y el teletrabajo de sus funcionarios. Profesores, profesoras, asistentes de la educación y equipo directivo, debieron adecuarse a una nueva realidad educativa, que exigió la demanda de nuevos recursos tecnológicos, profesionales y personales, que sin duda generó considerables desafíos.

Diferentes autores e investigaciones señalaron que los trabajadores del mundo de la educación fueron fuertemente impactados en su salud y bienestar, debido a la sobrecarga generada por el contexto de educación virtual o híbrida (OCDE, 2021). Ribeiro, Scorsolini-Comin y Dalri (2020) llegaron incluso a referir mayores índices de depresión, estrés, problemas de sueño y la disminución del bienestar y la salud mental en los profesores y profesoras a raíz del nuevo contexto educativo.

La Fundación Chile (2020) en nuestro país, entregó el nivel de agotamiento de los docentes a partir de una de sus investigaciones: los resultados obtenidos, revelaron un alto nivel de agotamiento en los profesores y profesoras durante el periodo pandémico, versus otras profesiones.

En concordancia con lo anterior, algunos investigadores han verificado que conocer el bienestar psicológico de las personas es útil. Una persona con mayor bienestar psicológico vive una mayor cantidad de años, tiene una mejor salud física, vive con mayores propósitos, obtiene mejores trabajos y establece relaciones interpersonales de alta calidad (Diener & Biswas-Diener, 2008; Lyubomirsky, King & Diener, 2005).

De igual forma el conocer cómo se encontraba el bienestar psicológico de los colaboradores del colegio, es un insumo significativo para que los responsables de las áreas de recursos humanos conozcan esa información y a partir de la misma elaboren, diseñen y desarrollen estrategias relacionadas con la promoción del bienestar integral de los colaboradores (Céspedes et al., 2021). De igual forma el comparar los niveles de BP entre los diferentes colaboradores, funciones laborales y rangos de edad nos permite conocer cómo ha impactado la pandemia al BP de los colaboradores de la organización de una manera profunda y detallada y es

un insumo a planes de intervención laboral más específicos y adecuados en el mediano y largo plazo.

Método

Tipo de Estudio

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental (ya que no hace manipulación de estímulos o tratamientos), observando los fenómenos, tal cual como se presentan; Transversal (realiza recolección de datos con el cuestionario en una sola medición) y Descriptivo (ya que pretende graficar cierta información del fenómeno estudiado) (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2010).

Población o Muestra

Respecto de la población a estudiar, se pretendió conocer el nivel de Bienestar Psicológico de los colaboradores del Colegio Católico Presidente Manuel Montt, distribuidos en: profesores, educadoras de párvulos, asistentes de la educación y equipo directivo.

La muestra de la presente investigación fue no probabilística, ya que la elección de la muestra no dependía de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2010).

Por ser el colegio una Institución Educativa relativamente mediana y tener acceso a los colaboradores del establecimiento –sin mayores obstáculos- se eligió una muestra por conveniencia cuyas características se relacionan con seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

Los criterios de inclusión para participar del estudio fueron: a) tener un contrato de trabajo vigente con la institución educativa y, b) cumplir funciones de profesor, educadora de párvulos, asistente de la educación o ser parte del equipo directivo.

Contestaron los cuestionarios 72 personas de un total de 75, lo que representa un 96% de participación de los colaboradores de la organización. No participaron 2 auxiliares de servicios y 1 profesor, todos ellos por encontrarse con licencia médica.

Respecto al género de los colaboradores que respondieron los instrumentos de investigación, un 25% de la muestra fueron hombres y un 75% mujeres.

Al analizar la antigüedad laboral de los participantes, puede señalarse que un 24% llevaba menos de 5 años en la organización, un 30% entre 5 y 10 años, un 18% se encontraba entre 11 y 15 años de vida laboral en la organización y un 28% más de 15 años.

El 42% de la muestra vivía con hijos menores de 18 años, ejerciendo el cuidado personal de los mismos. De los cuales un 67% tenía solo 1 hijo, el 27% tenía 2 hijos y el 6% tenía 3 hijos.

Técnicas e Instrumento

El instrumento utilizado en la investigación fue la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Carol Ryff (1989) adaptada por van Dierendonck (2004) y traducida al español por Díaz et al., (2006), que tiene seis dimensiones: (a) Autoaceptación; (b) Relaciones Positivas; (c) Autonomía; (d) Dominio del entorno; (e) Crecimiento Personal y (f) Propósito en la Vida (Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002; Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998).

La versión de la EBP constaba en total de 39 ítems. Su formato de respuesta estaba compuesto por puntuaciones tipo Likert que iban de 1 a 6, donde 1=Totalmente en Desacuerdo y 6=Totalmente de Acuerdo. Las puntuaciones mayores de 176 y hasta el máximo de 234 puntos

se clasifican como BP Elevado, entre 141 y 175 BP Alto, entre 117 y 140 BP moderado, e inferiores a 116 BP Bajo.

La consistencia interna (medida con Alfa de Cronbach) de las sub-escalas de Bienestar Psicológico de la versión española propuesta por Van Dierendonk (2004) es la siguiente: Autoaceptación= 0.83, Relaciones positivas= 0.81, Autonomía= 0.73, Dominio del entorno= 0.71, Propósito en la vida= 0.83 y Crecimiento personal= 0.68. La validez factorial de la escala original se comprobó mediante Análisis Factorial Confirmatorio.

Se puede referir que el instrumento fue elegido, ya que tenía una confiabilidad adecuada, tanto para el constructo general (bienestar) como para sus subescalas, lo que revela una alta intercorrelación de los ítems, indicando que cada subescala da cuenta de un constructo psicológicamente interpretable y que estas engloban de modo consistente el bienestar psicológico, siendo una prueba psicológica válida y confiable para la valoración del Bienestar Psicológico (Pineda, Castro y Chaparro, 2018).

En relación con el uso del instrumento en el país, se puede señalar que la EBP de Ryff (1989), adaptada por van Dierendonck (2004) y traducida al español por Díaz et al., (2006), ha sido utilizada en diversas investigaciones en Chile (Véliz, 2012; Gallardo y Moyano-Díaz, 2012; Vera-Villarroel, Urzúa, Silva, Pavez y Celis-Atenas, 2013; Chitguian, Urzúa y Vera, 2013) lo que es factor que también fue considerado para su elección.

Procedimiento

La aplicación de la EBP a los colaboradores del Colegio, se desarrolló en el mes de octubre de 2022 al inicio de una sesión del consejo de profesores, educadoras de párvulos, asistentes de la educación y equipo directivo, que tenía asistencia obligatoria para los funcionarios.

En dicha instancia se realizó una exposición oral del investigador -con apoyo de material visual-con la presentación global del estudio y se respondieron las interrogantes que surgieron en los funcionarios del colegio sobre la investigación. Posteriormente, se entregó el consentimiento informado, los datos sociodemográficos y la Escala de Bienestar Psicológico a los colaboradores que participaron, quienes tuvieron más de 45 minutos para contestar el instrumento.

Considerando que la participación era anónima, quienes deseaban conocer los resultados de su EBP incluyeron el nombre en el cuestionario, para posteriormente poder informarles de manera personalizada los resultados.

Análisis de datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación de la EBP fueron procesados con el programa R 4.2.2, que es una herramienta informática y de estadística de gran uno en investigaciones científicas y que sirve para efectuar análisis estadístico de datos y construcción de gráficos, tal como lo hacen muchos software de análisis estadístico, teniendo la particularidad de la facilidad de manejo, cálculos exactos, trabajar con varios datos y variables, claridad en los datos entregados y favorecer el análisis e interpretaciones de los datos de la investigación (Fernández, 2020).

Resultados

Respecto a la pregunta de si la pandemia afecto el bienestar de los colaboradores del colegio, el 40% de los mismos señaló algún grado de afectación, un 10% no lo sabía o se mostraba indeciso, mientras que el 50% de trabajadores del colegio no refirió grados de afectación a su bienestar durante la pandemia.

La tabla 1 muestra los resultados globales de la Escala de Bienestar Psicológico y cada una de las subescalas, para los asistentes de la educación, las educadoras de párvulos, el equipo directivo y los profesores del colegio.

Tabla 1. Función Laboral y Resultados Escala de Bienestar Psicológico.

Función Laboral	Autoaceptación	Relaciones Positivas	Autonomía	Dominio	Propósito	Crecimiento Personal	**EBP**
Asistente de la Educación	26,0	22,5	27,8	25,7	27,9	32,2	**162,1**
Educadoras de Párvulos	26,0	23,2	27,4	23,8	25,4	34,4	**160,2**
Equipo Directivo	29,5	23,3	34,0	28,1	29,2	34,6	**178,8**
Profesores	25,8	24,7	31,6	26,2	27,4	33,7	**169,5**

En la escala de Autoaceptación los resultados fueron homogéneos para los asistentes de la educación (26), las educadoras de párvulos (26) y los profesores (25,8), teniendo un puntaje levemente mayor el equipo directivo (29,5).

En cuanto a la escala de Relaciones Positivas, los resultados se presentaron menores en los asistentes de la educación (22,5), similares en educadoras de párvulos (23,2) y equipo directivo (23,3), y levemente más altos en profesores (24,7).

Respecto a escala de Autonomía los resultados más bajos se encontraron en las educadoras de párvulos (27,4) y asistentes de la educación (27,8), y tendieron a subir en profesores (31,6) y equipo directivo (34).

En la escala de Dominio del entorno, el promedio más bajo fue obtenido por las educadoras de párvulos (23,8), le siguieron ascendentemente los asistentes de la educación (25,7), los profesores (26,8) y con el promedio más alto el equipo directivo (28,1).

En relación con la escala de Propósito en la vida los niveles más altos se encontraron en el equipo directivo (29,2) seguido decrecientemente por los asistentes de la educación (27,9), los profesores (27,4) y en último lugar las educadoras de párvulos (25,4).

En lo que respecta a la escala de Crecimiento Personal, obtuvieron menor media los asistentes de la educación (32,2), aumentando en la escala los profesores (33,7), luego las educadoras de párvulos (34,4) y posteriormente los miembros del equipo directivo (34,6).

Finalmente, los puntajes globales muestran que las educadoras de párvulos son quienes obtuvieron menor BP alcanzando una media de 160,2 puntos; posteriormente y en forma ascendente, se encontraron los asistentes de la educación que alcanzaron 162,1 puntos, y los profesores que obtuvieron 169,5 puntos en la EBP. Estas 3 categorías alcanzaron rangos de Bienestar Alto (ya que se encontraron ubicados entre 141 y 175 puntos). El equipo directivo alcanzó la media más elevada con 178,8 puntos, y fue la única categoría de colaboradores que obtuvo un promedio de BP que se clasifica en la categoría de Bienestar Elevado (>176)

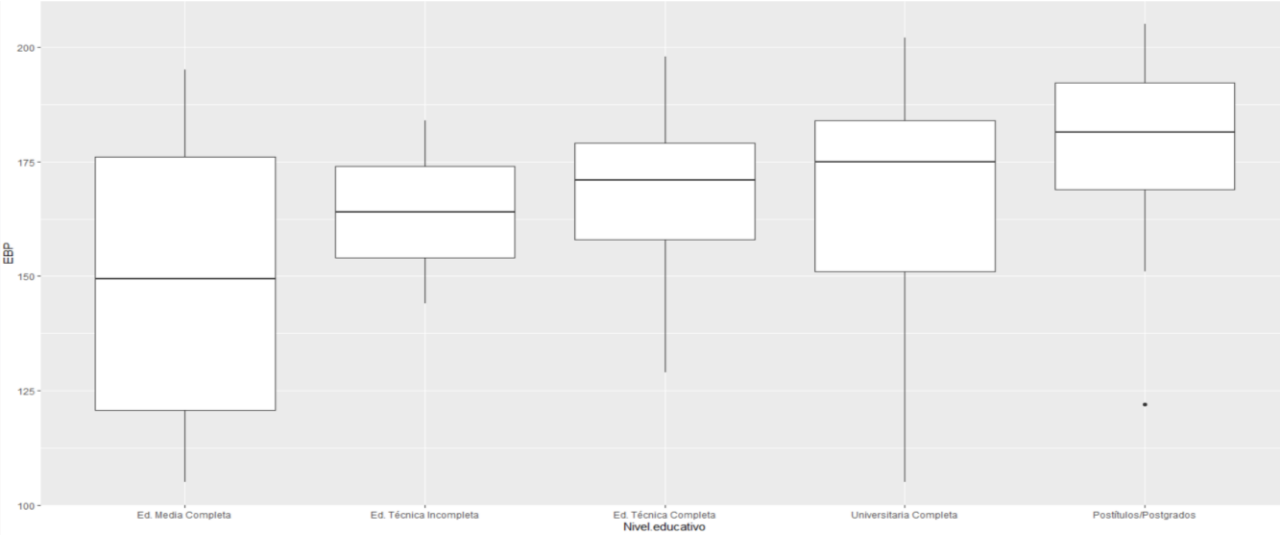
A continuación se analizan diferentes variables sociodemográficas de la muestra con los puntajes obtenidos en la EBP. En la Tabla 2 se encuentran los niveles educativos de los colaboradores y el promedio obtenido en la EBP, donde se identifica que a mayor educación de los colaboradores es mayor el puntaje en la EBP.

Tabla 2. Nivel Educativo de los Colaboradores y Escala de Bienestar Psicológico

Nivel Educativo	Porcentaje	EBP
Ed. Media	11%	148,5
Ed. Téc. Prof. Incompleta	3%	164,0
Ed. Téc. Profesional	13%	168,7
Ed. Universitaria	51%	166,7
Postítulos/ Postgrados	22%	177,9
Total	100%	-

En el Gráfico 1 se identifica la distribución de la muestra para Nivel Educativo y EBP, donde se identifica que las primeras 4 subcategorías alcanzaron un Bienestar Alto (entre 141 y 175 puntos) y sólo los colaboradores con Postítulos o Postgrados obtuvieron un promedio de Bienestar Elevado (>176 puntos).

Grafico 1. Nivel Educativo y Escala de Bienestar Psicológico



Al analizar el estado civil de los colaborares y los resultados promedios en la EBP (Tabla, 3) se identificó que los colaboradores viudos son los que obtuvieron un menor resultado

promedio en la EBP de 145,5 puntos, mientras con la mayor media en la EBP se encontraron las personas casadas o convivientes que alcanzaron 171,3 puntos.

Respecto a los niveles de bienestar psicológico por género, se puede señalar que los hombres obtuvieron un promedio en la EBP de 161,7 puntos, mientras las mujeres alcanzaron 169,2.

Tabla 3. Estado Civil y Escala de Bienestar Psicológico

Estado Civil	Porcentaje	EBP
Soltero	47%	165,7
Casado/ Conviviente	14%	171,3
Separado	36%	162,4
Viudo	3%	145,5
Total	100%	-

Al considerar a los hombres y las mujeres que vivían con hijos menores de 18 años y que ejercían los cuidados personales, se encontró un promedio en la EBP de 165 para los hombres y de 172 para las mujeres.

Al comparar el bienestar psicológico de las mujeres que cuidaban hijos versus las que no tenían hijos, se identificó para las que cuidaban hijos un promedio de 172 puntos, versus 167 puntos para las que no tenían hijos. Esta diferencia se repitió en los hombres, ya que los que ejercían cuidados de sus hijos, obtenían 165 puntos, versus 159 puntos de los que no tenían hijos ni ejercían sus cuidados. Todas las subcategorías analizadas anteriormente se encontraban en niveles de Bienestar Alto.

En la Tabla 4 se identifica la variable de edad y bienestar psicológico. Los menores de 32 años y los mayores de 56 años, son los que obtuvieron mayores medias en la EBP con 171,1 y 180,2 puntos respectivamente. Los participantes entre 32 años y 43 años consiguen 164,8 puntos y los participantes entre 44 y 55 años lograron un promedio de 158,7 el más bajo. Sólo los colaboradores

de la muestra mayores de 55 años alcanzaron un promedio en el BP Elevado (>176 puntos) las demás subcategorías de edad se categorizan en BP Alto (entre 141 y 175 puntos).

Tabla 4. Edad y Escala de Bienestar Psicológico

Edad	Porcentaje	EBP
Menores de 32 años	19%	171,1
Entre 32 y 43 años	39%	164,8
Entre 44 y 55 años	24%	158,7
Mayores de 55 años	18%	180,2
Total	100%	-

En cuanto a las hipótesis planteadas y la significancia de los resultados, no se puede aceptar que existan diferencias significativas entre las medias de las distintas variables analizadas precedentemente, ya que el P valor es mayor a 0,05 como se puede identificar en la tabla 5, según los estadísticos analizados.

Tabla 5. Estadísticos y P Valor

Variable	Estadístico	P Valor
Sexo	T-Student	0,284
Edad	Anova	0,400
Estado Civil	Anova	0,538
Nivel Educativo	Anova	0,365
Vive con hijos	T-Student	0,383

Discusión

El objetivo de la investigación fue conocer el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa particular subvencionada de la región de Valparaíso.

El 40% de los colaboradores del colegio reportó que su bienestar fue afectado debido a la pandemia, lo que se corresponde con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (2020); Ribeiro, Scorsolini-Comin y Dalri (2020); OCDE, 2021; Céspedes, et al., 2021, quienes

refieren que el balance entre la vida personal y el trabajo se vio profundamente afectado por la pandemia, y ello derivó en problemas significativos al bienestar y la salud mental de los trabajadores y trabajadoras de distintas organizaciones.

En concordancia con lo anterior, Fundación Chile (2020) y Bravo, Mancilla y Véliz (2020) también refieren que muchos docentes nacionales vieron intensificado el trabajo, con un alto desgaste profesional, malestar, angustia y desgaste psicológico y personal, lo que se ve reflejado en el 40% de la muestra.

En relación con los puntajes globales de la EBP de los colaboradores del colegio, se puede señalar que fueron las educadoras de párvulos las que obtuvieron menores puntajes de BP (160,2); seguidas por los Asistentes de la Educación (162,1) y los Profesores (169,5), no obstante pese a sus diferencias, sus puntajes se ubicaron en la misma categoría de BP Alto, y es sólo la media del Equipo Directivo (178,8) la que es categorizada en BP Elevado, lo que podría vincularse con los planteamientos de Amutio, Ayestaran y Smith (2008) quienes encontraron que una mayor formación profesional y promoción profesional, junto a un mayor reconocimiento favorecían mejores resultados de BP, lo que podría relacionarse con que en una entidad educativa los equipos directivos tienen mayor poder, mayor reconocimiento y en el caso del colegio estudiado, mayor formación profesional frente a los otros estamentos de la organización, donde los resultados en la EBP son más bajos.

En correspondencia con lo anterior, al analizar la variable de nivel educativo y medias en la EBP, se encontró que a medida que aumentaba la escolaridad de la muestra, eran mayores los resultados en la EBP, lo que se corresponde también con otras investigaciones que han revisado el valor de la educación formal en las personas, concluyendo entre otras cosas, que aumentaba los niveles de bienestar y calidad de vida (Díaz y Alemán, 2008; OCDE, 2010; OCDE, 2011;

OCDE, 2013) mejoraba la participación social, aumentaba la esperanza de vida, permitía un mejor envejecimiento, favorecía un mejor estatus social, daba mayores redes comunitarias y, favorecía una mayor satisfacción personal y con la vida (OCDE, 2010; OCDE, 2011; OCDE, 2013); además de aumentar la percepción de sentirse mejor y más saludable (Hernández, 2013).

Al identificar la variables de género presentes en la muestra, se encontró que los hombres obtuvieron una media más baja de BP que las mujeres (161,7 v/s 169,2), lo que se corresponde con otras investigaciones de Latinoamérica, donde las mujeres obtenían puntuaciones más altas que los hombres en la EBP (Barrantes y Ureña, 2015; Del Valle, Hormaechea y Urquijo, 2015; Pineda, Castro y Chaparro, 2018), lo que podría tener correspondencia con lo planteado por Cova (2004) de que las mujeres experimentan más emociones positivas, bienestar y satisfacción con la vida que los hombres.

De igual forma y a diferencia de lo revisado en la literatura (OIT, CUT y FETRACALL, 2021; Meo y Debenigno, 2020) donde las mujeres con hijos tenían un mayor agotamiento y sobrecarga que los hombres, en este grupo en estudio tanto los hombres como las mujeres que ejercían los cuidados de los hijos, presentaron mayores medias en la EBP que los que no tenían hijos y no ejercían los cuidados, aspecto que podría tener vinculación con que los hijos pueden entregar -como refiere Diener & Lucas (1999) y Ryan & Deci (2001)- sentido y dirección a la vida de una persona, incidiendo en que las personas con hijos de la muestra obtengan promedios más altos en la EBP, ya que la escala también contempla una evaluación global de la satisfacción y reconocimiento de virtudes y establecimiento de metas y propósitos a futuro (Ryan & Deci, 2001).

En cuanto al estado civil los resultados concuerdan con los encontrados por Diener, Suh, Lucas & Smith (1999) donde las personas casadas reportaron un mayor BP que las que nunca se casaron, las separadas o viudas.

Respecto a la EBP y edad, los participantes menores de 32 años (171,1) y los mayores de 56 años y hasta 70 años (180,2) son los que obtienen las más altas medias en la EBP. Mientras que las personas mayores de 32 hasta 43 años y los ubicados entre los 44 y 55 años, son los que obtienen menores rendimientos promedio en la EBP con 164,8 y 158,7 respectivamente. Estas diferencias, se corresponden con otras investigaciones que hallaron diferencias según edad, ya que el BP no sigue una trayectoria estable a lo largo de la vida de una persona (Mayordomo et al., 2016) y podría estar asociado a los cambios significativos en las motivaciones de las personas a lo largo del ciclo de vida (García, 2013). De igual forma, existe evidencia que a medida que aumenta la edad, las personas tienden a ser más condescendientes con la evaluación que hacen de sus vidas y a tener mejores resultados en la escala de Autonomía –que sigue un patrón incremental con la edad (Ryff & Keyes, 1995; Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002)- y en la escala de Dominio del Entorno, y permanecen estables las escalas de Relaciones Positivas con otros y Autoaceptación, lo que podría explicar algunos de los resultados de los colaboradores del colegio (Mayordomo et al., 2016; Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002).

En correspondencia con lo anterior, es importante señalar que los colaboradores que obtienen mayor media en la EBP (mayores de 55 años y hasta 70 años) aún se encuentran trabajando y en un estado de salud que permite que puedan realizar su función laboral, ya que la literatura refiere que en la adultez tardía o mayor las personas que tienen fragilidad o enfermedad tienen menor bienestar psicológico (Kirby, Coleman & Daley, 2004).

Conclusiones

La pandemia de COVID-19 afectó al 40% de los colaboradores de la institución educativa, lo que se corresponde con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (2020); Ribeiro, Scorsolini-Comin y Dalri (2020); OCDE, 2021; y Céspedes, et al., 2021.

Respecto a los puntajes globales de la EBP de los colaboradores del colegio, solo la media del Equipo Directivo (178,8) es categorizada en BP Elevado. Educadoras de párvulos (160,2), Asistentes de la educación (162,1) y Profesores (169,5) obtienen medias ubicadas en BP Alto.

A medida que aumentaba la escolaridad de los colaboradores fueron mayores los resultados en la EBP, lo que se corresponde con otras investigaciones que han revisado el valor de la educación formal en las personas (Díaz y Alemán, 2008; OCDE, 2010; OCDE, 2011; OCDE, 2013).

Los hombres obtuvieron una media más baja de BP que las mujeres (161,7 v/s 169,2), lo que se corresponde con Barrantes y Ureña, 2015; Del Valle, Hormaechea y Urquijo, 2015 y Pineda, Castro y Chaparro, 2018, no obstante lo anterior, ambos géneros son categorizados en BP Alto.

Hombres y mujeres que ejercían los cuidados de los hijos, presentaron mayores medias en la EBP que los que no tenían hijos y no ejercían los cuidados, aspecto vinculado a que los hijos entregan sentido y dirección a la vida de una persona e influyen significativamente en el BP (Diener & Lucas, 1999; Ryan & Deci 2001).

Las personas casadas o convivientes reportaron mayor BP que las solteras o separadas, lo que concuerda con Diener et al., 1999.

Los mayores de 55 y hasta 70 años, son los que obtuvieron BP Elevado. Todos los otros subgrupos de edad de la muestra son categorizados en BP Alto, lo que concuerda con la

evidencia que a medida que aumenta la edad, las personas tienden a ser más condescendientes con la evaluación que hacen de sus vidas (Ryff & Keyes, 1995; Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002; Mayordomo et al., 2016).

Los puntajes se corresponden con otras investigaciones que hallaron diferencias según edad (Carstensen et al., 2000; Carstensen et al., 2011) ya que el BP no sigue una trayectoria estable a lo largo de la vida (Mayordomo et al., 2016) y estaría relacionado con los cambios en las motivaciones de las personas a lo largo del ciclo vital (García, 2013).

Sugerencias

Una de las limitaciones respecto a la recogida de datos, es la utilización sólo de una escala de autoinforme, ya que al evaluarse, las personas pueden presentar sesgos o tener una evaluación más favorable de sí mismas y con deseabilidad social, por lo que para nuevas investigaciones, se sugiere integrar diferentes instrumentos de recogida de datos.

Siendo éste un estudio acotado a una realidad laboral específica (colegio) puede servir de base para estudios posteriores en el ámbito de la educación, pero considerado otros niveles (colegios privados, colegios públicos, institutos, universidades, etc.) que vayan perfilando gradual y sucesivamente las particularidades del sector.

Realizar una investigación sobre el BP en personas LGTQ+ podría ser relevante, ya que la mayoría de las investigaciones revisadas señala diferencias entre hombres y mujeres, no conociéndose mayormente que sucede con el BP en estos individuos.

Finalmente, otra variable que se podría considerar en futuras investigaciones, se relaciona con los ingresos económicos, ya que algunas investigaciones la refieren como significativa en cuanto al BP.

Referencias

Amutio, A., Ayestaran, S., y Smith, J. (2008). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 24*(2), 235-252.

Asociación Chilena de Seguridad (ACHS, 2021). Estudio Bienestar y Felicidad Laboral. Recuperado el 12 de junio de 2022 de https://accionempresas.cl/content/uploads/estudio-achs-felicidad-compressed.pdf

Avía, M., y Vázquez, C. (1999). Optimismo inteligente. *Psicothema, 11* (2), 449-450.

Barrantes, K. y Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, *17*(1), 101-123.

Bilbao, M. (2008). Creencias sociales y bienestar: Valores, creencias básicas, impacto de los hechos vitales y crecimiento psicológico. Tesis Doctoral no publicada, *Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento, Universidad Del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea*, España.

Bravo, N., Mansilla, J. y Véliz, A. (2020). Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19. *Rev. Medisur 18*(5).

Carstensen, L., Pasupathi, M., Mayr, U., & Nesselroade, J. (2000). Emotional experience in everyday life across the adult life span. *Journal of Personality*

and Social Psychology, *79*, 644-655.

Carstensen, L., Turan, B., Scheibe, S., Ram, N., Ersner-Hershfiel, H., Samanez-Larki, G., et al. (2011). Emotional experience improves with age: Evidence based on over 10 years of experience sampling. *Psychology and Agin*, *26*, 21-33.

Céspedes, F., Fuentes, C., Molina, V., Rebolledo, C., Luengo, C., y Madero, S. (2021). Percepciones que tienen los trabajadores chilenos sobre el impacto del teletrabajo en el entorno de COVID-19. *Ciencia y Enfermería 27*, 1-11.

Chitgian, V., Urzúa, A., y Vera, P. (2013). Análisis preliminar de las escalas de bienestar psicológico en población chilena. *Revista Argentina de Clínica Psicológica. XXII*(1), 5-14.

Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), Federación de Trabajadoras del Call-Center de Chile (FETRACALL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Estudio: La Percepción de los y las trabajadoras del Teletrabajo en Chile 2020. Recuperado el 10 de junio de 2022 en https://interferencia.cl/sites/default/files/estudio.pdf

Cova, F., (2004). Diferencias de género en bienestar y malestar emocional: evidencias contradictorias. *Terapia Psicológica, 22*(2), 165-169.

Del Valle, M., Hormaechea, F. y Urquijo, S. (2015). El bienestar psicológico: diferencias según sexo en estudiantes universitarios y diferencias con población general. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 7*(3), 6-13.

Díaz, T., y Alemán, P. (2008). La Educación como factor de desarrollo. Revista

Virtual Universidad Católica del Norte, 23, 1-15.

Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., y Van Dierendonck, D. (2006). Spanish adaptation of the psychological well-being scales (PWBS). [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.

Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). Rethinking happiness: The science of psychological wealth. Malden, MA: Blackwell Publishing.

Diener, E., & Lucas, R. (1999). Personality and subjective well-being. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.), Well-being: The foundations of hedonic psychology (pp. 213-227). New York: Russell Sage.

Diener, E., Suh, E., Lucas, R. & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Tree Decades of Progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276-302.

Diener, E., Tay, L. & Oishi, S. (2013). Rising income and the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology, 104*, 267-276.

Domínguez, R., y Ibarra, E. (2017). La Psicología Positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra, 21*(96), 660-679.

Estramiana, J., Gondim, S., Luque, A., Luna, A., y Dessen, M. (2012). Desempleo y Bienestar Psicológico en Brasil y España: un estudio comparativo. *Revista Psicología: Organizacoes e Trabalho, 12* (1), 5-16.

Extremera, N., Salguero, J.M., & Fernández-Berrocal, P. (2011). Trait Meta-

Mood and subjective happiness: A 7-week prospective study. *Journal of Happiness Studies, 12*(3), 509-517.

Fernández, M. (2020). Ventajas de R como herramienta para el Análisis y Visualización de datos en Ciencias Sociales. *Revista Científica de la UCSA, 7*(2), 97-111.

Fundación Chile (2020). Engagement y Agotamiento en las y los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad Covid-19. Recuperado el 20 de junio de 2022 en https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/final-estudio-engagement-docentes.pdf

Gallardo, I., y Moyano-Díaz, E. (2012). Análisis psicométrico de las escalas Ryff (versión española) en una muestra de adolescentes chilenos. *Universitas Psychologica, 11* (3), 931-939.

García, J. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social, 4*(1), 48-58.

García, F., Manquián, E., y Rivas, G. (2016). Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales. *Psicoperspectivas, 15* (3), 87-97.

Gohm, C.L., Corser, G.C., & Dalsky, D.J. (2005). Emotional intelligence under stress: Useful, unnecessary, or irrelevant? *Personality and Individual Differences, 39*(6), 1017-1028.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. Editorial McGraw-Hill.

Hernández, J. (2013). Beneficios de la educación sobre el bienestar en salud de la población adulta en México, 2006. *Revista electrónica de investigación educativa, 15*(2), 69-81.

Jorquera, R., y González, S. (2021). Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista de Investigación Psicológica, 25*, 25-36.

Keyes, C., Shmotkin, D., & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 1007-1022.

Kirby, S., Coleman, P. & Daley, D. (2004). Spirituality and well-being in frail and nonfrail older adults. *Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 59B*, 123-129.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). "The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?" *Psychological Bulletin, 131*, 803-855.

Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., y Meléndez, J. C. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico, 14*(2), 101–112

Meo, A., y Dabenigno, V. (2020). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Revista de Sociología de la Educación-RASE, 14* (1), 103-127.

Millán, A., García, D., y D¨Aubeterre, M. (2014). Efecto de la inteligencia

emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología, 23* (1), 207-228.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2010). Improving Health and Social Cohesion through Education, OECD Publishing, Paris.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2011). How's Life, OECD Publishing, Paris.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2013). Education Indicators in Focus: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2020). Schooling disrupted, schooling rethought: How the COVID-19 pandemic is changing education. Recuperado el 10 de junio de 2022 de https://globaled.gse.harvard.edu/files/geii/files/education_continuity_v3.pdf

Organización Internacional Del Trabajo. (2020). Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond. A Practical Guide. Recuperado el 10 de junio de 2022 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2014). Preguntas más frecuentes, recuperado el 11 de junio de 2022 de https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol., 35*(1):227-232

Peterson, C. (2006). A primer in positive psychology. New York: Oxford

University Press.

Pineda, C., Castro, J., y Chaparro, R. (2018). Estudio Psicométrico de las escalas de bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico, 16,* (1), 45-55.

Pinto, J., y Barra, E. (2015). Conflicto trabajo familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social 4*(1), 15-24.

Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F., y Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería, 29*(3), 137-141.

Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52,* 141-166.

Ryff, C. (1989). In the eye of the beholder: Views of psychological well-being among middle-aged and older adults. *Psychology and Aging, 4*(2), 195-201.

Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727.

Ryff, C., & Singer, B. (1998). Human health: New directions for the next millennium. *Psychological Inquiry, 9*(1), 69-85.

Seligman, M. (2003). "Positive psychology: Fundamental assumptions". *American Psychologist*, 126-127.

Soto, S., Vera, C., Fuenzalida, J., Díaz, R. y Darville, P. (2018). Teletrabajo en el Estado de Chile: efectos y desafíos para su diseño e implementación. *Rev.*

Serie Sistemas Públicos, 16. Recuperado el 10 de junio de 2022 en https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2018/10/CSP-SSP16-Teletrabajo-en-el-Estado-de-Chile-1.pdf

UNESCO. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. OREALC / UNESCO Santiago. Recuperado el 10 de junio de 2022 en https://www.researchgate.net/publication/39724162_Condiciones_de_trabajo_y_salud_docente_estudios_de_casos_en_Argentina_Chile_Ecuador_Mexico_Peru_y_Uruguay

UNESCO. (2020). Actualizaciones periódicas de la UNESCO sobre el impacto de COVID-19 en la educación. Recuperado el 12 de junio de 2022 en https://es.unesco.org/news/1370-millones-estudiantes-ya-estan-casa-cierre-escuelas-covid-19-ministros-amplian-enfoques

Vázquez, C. (2006). La Psicología Positiva en perspectiva. *Revista Papeles del Psicólogo, 27* (001) 1-2.

Vázquez, C., y Hervás, G. (2008). Salud positiva: Del síntoma al bienestar. En Psicología positiva aplicada (pp. 17-40) Desclée de Brouwer.

Vázquez C., y Hervás, G., (2014). La Ciencia del Bienestar: Fundamentos de una Psicología Positiva. Alianza: Madrid.

Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas, 11*(2), 143-163.

Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología.

Papeles del Psicólogo, *27*(1), 3-8.

Vera-Villarroel, P., Urzúa, A., Silva, J., Pavez, P. y Celis-Atenas, K. (2013). Escala de Bienestar de Ryff: Análisis Comparativo de los Modelos Teóricos en Distintos Grupos de Edad. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 26*(1), 106-112.

Vicente M., Torres I., Torres A., Ramírez M., y Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Rev. CES Derecho 9*(2), 287-297.

Anexos

Consentimiento Informado, Escala de Bienestar Psicológico y Datos Sociodemográficos.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Profesional psicólogo Sr. Patricio Tapia Varas, RUT: 16.989.887-1, estudiante del Magister en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad de Valparaíso, se encuentra desarrollando un estudio denominado "Bienestar Psicológico en Colaboradores de la Educación". En el cual se le ha invitado a participar. Por tanto, la decisión de aprobar su participación en el presente estudio es voluntaria.

Objetivo del Estudio: El propósito principal de la investigación es conocer el bienestar psicológico en colaboradores del mundo de la educación.

Duración de la participación en el estudio: Se realizará una sesión de evaluación por medio de aplicación de test, con una duración de 20 a 30 minutos, un día laboral en establecimiento educacional.

Evaluaciones:

1. Datos Sociodemográficos.
2. La Escala de Bienestar psicológico de Ryff (1989) adaptada por van Dierendonck, 2004 y traducida al español por Díaz et al., 2006.

Beneficios: Acceder sin ningún costo a conocer -si lo desea- los resultados de su Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.

Posibles Riesgos de la Participación: No existe ningún riesgo a nivel médico o psicológico de participar del estudio y la investigación cumple con todas las normas del código de ética de la Universidad de Valparaíso y del Colegio de Psicólogos de Chile.

Confidencialidad: Toda la información obtenida del estudio se mantendrá bajo estricta confidencialidad, velando por su integridad y dignidad. Los datos serán utilizados únicamente por el investigador, los cuales podrán ser publicados por cualquier medio científico como revistas, congresos, entre otros; respetando la confidencialidad de los mismos y el anonimato.

Derecho a participar o retirarse del estudio: Usted podrá rehusarse a participar del estudio o retirarse del mismo en el momento que así lo considere, sin necesidad de una explicación o justificación al investigador.

Después de haber leído toda la información contenida en este documento con respecto al proyecto de investigación, de haber recibido del psicólogo investigador, las explicaciones verbales sobre el proyecto y satisfactorias respuestas a mis inquietudes, y habiendo dispuesto de tiempo suficiente para reflexionar sobre las implicaciones de mi decisión libre y consciente, voluntariamente manifiesto que he decidido autorizar mi participación.

En constancia, firmo este documento de consentimiento informado, en Petorca el día _____ del mes de Octubre de 2022.

_____ Psicólogo-Investigador

_____ Participante

Información adicional: Si tiene alguna duda, puede escribir al investigador-psicólogo, Sr. Patricio Tapia Varas al email: patricio.tapia.varas@gmail.com

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Estoy contento/a con cómo me han resultados las cosas en mi vida						
2	A menudo me siento solo/a porque tengo pocos amigos íntimos						
3	Expreso mis opiniones, aunque sean opuestas a la mayoría						
4	Me preocupa cómo se evalúan las elecciones que he hecho						
5	Es difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6	Disfruto haciendo planes y trabajar para hacerlos realidad						
7	En general, me siento seguro/a conmigo mismo/a						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otros piensan de mí						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante						
11	He construido un hogar y modo de vida a mi gusto						
12	Soy activo/a al realizar los proyectos que me propongo						
13	Hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15	Tiendo a estar influenciado por gente con fuertes convicciones						
16	Siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17	Me siento bien con lo hecho en el pasado y con lo que espero hacer en el futuro						
18	Mis objetivos en la vida han sido más satisfactorios que frustrantes						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						

		Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
20	La mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21	Tengo confianza en mis opiniones por sobre las del consenso general						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24	Siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo/a						
25	Me siento decepcionado/a de mis logros en la vida						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
27	Me es difícil expresar mis opiniones en asuntos polémicos						
28	Soy bueno/a manejando las responsabilidades de mi vida						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30	Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras en mi vida						
31	Me siento orgulloso/a de quien soy y la vida que llevo						
32	Puedo confiar en mis amigos, y ellos en mí						
33	Cambio mis decisiones si mis amigos o familia están en desacuerdo						
34	Mi vida está bien como está, no cambiaría nada						
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias						
36	Realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37	Con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38	La vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39	Si me sintiera infeliz con mi vida trataría de cambiarla						

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

El objetivo de este cuestionario es identificar algunas características sociodemográficas.
En algunas preguntas debe señalar con una "X" la respuesta que considere describe mejor su situación, y en otros casos en que aparece una línea, debe completar con su respuesta. Toda la información será tratada con la confidencialidad pertinente. Se agradece su sinceridad.

1) Edad:_____ años 2) Sexo: 1. Hombre: _____ 2. Mujer: _____

2) Estado Civil: ___Soltero ___Casado/Conviviente ___Separado ___Viudo
___Otro (Señalar Cuál) _____

3) Nivel educativo:
____ Ed. Media Completa ____ Ed. Técnica Incompleta ____ Ed. Técnica Completa
____ Universitaria Incompleta ____ Universitaria Completa ____ Pos títulos o Postgrados

4) En su trabajo actual cumple la función de:

<table>
<tr><td>a) ___ Profesor/a*</td><td>b) ___ Asistente de la Educación#</td><td>c) ___ Educadora Párvulos</td></tr>
<tr><td>* ___Básica
*___ Media</td><td># (___ Auxiliar de servicios /secretaria/portero)</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td># (___ Asistente de aula)</td><td>d) ___ Equipo Directivo
(Direccion, UTP, Sostenedor)</td></tr>
<tr><td></td><td># (___ Profesional Psicopedagoga, Fonoaudióloga, Ed. Diferencial)</td><td></td></tr>
</table>

5) Hace cuántos años trabaja:
___ Menos de 5 años. ___ Entre 5 y 10 Años
___ Entre 11 y 15 años ___ Más de 20 años.

6) Vive con hijos menores de edad en su hogar: SI ____ NO ____
(Si su respuesta es NO, seguir contestando en la pregunta 10)

7) ¿Cuántos hijos menores de edad viven con usted? _____

8) ¿Qué edad tienen sus hijos menores de edad? ____,____,____,____

9) Ejerce usted principalmente los cuidados de sus hijos: SI___ NO___

10) ¿Cree usted, que su bienestar y salud mental se vieron afectados a lo largo de los años en pandemia?

Muy afectados	Afectados	Indeciso/No lo sé	Poco afectados	Nada afectados

Muchas Gracias por su participación y colaboración.