



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
TESIS DE DOCTORADO

TESIS DOCTORAL

EDUCACIÓN Y TRABAJO

*Un estudio sobre factores psicosociales y
educacionales que inciden en el desgaste
laboral en la Administración Pública*

*Tesista: Prof. Lic. Roxana Graciela Marsollier
Directora: Dra. Miriam Aparicio
Mendoza, octubre de 2009*



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Tomo I



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

A mi esposo Cristián, por su incondicional apoyo y comprensión.

A mis hijos Leonardo, Agustín y Nicolás, en restitución del tiempo que me han prestado.



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por el camino recorrido.

A mi querida familia,

... porque son la fuerza que me impulsa a seguir creciendo;

... por todos los momentos de atención que les he quitado;

... por su apoyo incondicional y su comprensión.

A mis padres Moisés y Noemí, por enseñarme desde pequeña sobre la responsabilidad y la perseverancia, valores que hoy me permiten concluir este proyecto.

A mi Directora, la Dra. Miriam Aparicio.

A todos aquellos que de una u otra manera, quizá sin saberlo, contribuyeron a la realización de esta tesis.

Sumario

Dedicatoria	V
Agradecimientos	VI
Sumario	VII
Nómina de Abreviaturas o Siglas	IX
Introducción y Delimitación del Problema de Investigación	1
PRIMERA PARTE: DECISIONES TEÓRICAS	
Capítulo I – Educación y Trabajo: Consideraciones generales	13
Capítulo II – El Afrontamiento: Una alternativa frente a situaciones desgastantes	24
Capítulo III – Teorías Atribucionales y Motivacionales	36
Capítulo IV – El Bienestar Psicológico	47
Capítulo V – Perspectiva Psicosocial del Desgaste Laboral	54
SEGUNDA PARTE : DECISIONES EMPÍRICO - METODOLÓGICAS	
Capítulo VI – Diseño Metodológico	71
TERCERA PARTE: RESULTADOS	
Capítulo VII – Resultados Descriptivos	86
Apartado A: Descriptivo General	87
Apartado B: Análisis Descriptivo de los Tests Aplicados	110
Capítulo VIII – Resultados Explicativos	123
Apartado A: Análisis Explicativo Bivariado	124
Apartado B: Análisis Explicativo Multivariado	161
Capítulo IX – Abordaje Cualitativo	180
Apartado A: Análisis Lexicométrico	181
Apartado B: Asociación Libre de Palabras	203
Capítulo X – Conclusiones generales	245
Apartado A: Síntesis de los principales resultados	246
Apartado B: Principales aportes del estudio	266
Bibliografía e Índices	276
Bibliografía	277
Índice Específico	289
Índice de Tablas	295
Índice de Gráficos	301
Índice de Figuras	304



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Anexos

Anexo A: Instrumentos	307
Anexo B: Cálculo de la Consistencia Interna de los Tests Aplicados	324
Anexo C: Cálculo de Correlaciones	353
Anexo D: Cálculo de Regresiones	360
Anexo E: Análisis Cualitativo	387
Apartado A: Análisis Lexicométrico	388
Apartado B: Asociación Libre de Palabras	397



Nómina de Abreviaturas o Siglas

(en orden alfabético)

Ae	Buscar apoyo espiritual
AF	Alta Frecuencia
AI	Alta Importancia
Ai	Invertir en amigos íntimos
Ap	Buscar ayuda profesional
As	Buscar apoyo social
ASQ	Attributional Style Questionnaire
BF	Baja Frecuencia
BI	Baja Importancia
BIEP-A	<i>Escala de Bienestar psicológico para adultos</i>
BM	<i>Burnout Measure</i>
CEA	Cuestionario de Estilo atribucional
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
Cu	Autoinculparse
Dr	Buscar diversiones relajantes
Es	Esforzarse y tener éxito
Fi	Distracción física
Hi	Hacerse ilusiones
IM	Importancia Máxima
Ip	Ignorar el problema
LF	Límite de Frecuencia
LI	Límite de Importancia
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
Na	Falta de afrontamiento o no-afrontamiento
NI	Nivel de Importancia
NS/NC	No sabe – No contesta
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEI	Organización de los Estados Iberoamericanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Pe	Buscar pertenencia
PISA	<i>Programme for International Student Assessment</i>
Po	Fijarse en lo positivo
Pr	Preocuparse
Re	Reservarlo para sí
Rp	Concentrarse en resolver el problema
Rt	Reducción de la tensión
So	Acción social



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Introducción y Delimitación del Problema de Investigación



1. Introducción

Vivimos en una época caracterizada por el constante cambio en todos los ámbitos en que se desarrolla el hombre. Podríamos decir que el cambio ha pasado a ser parte de las mismas estructuras. El estilo de vida ha cambiado, día a día, hombres y mujeres se enfrentan a un mundo lleno de exigencias y presiones, más competitivo, donde hay menos comunicación humana y mayor individualismo, apabullado por la sociedad de la información y los avances tecnológicos, entre otros aspectos. Esta situación, provoca en el sujeto una sensación de incertidumbre y sobrecarga emocional que va socavando muchas veces las creencias, las expectativas, las esperanzas. En estos escenarios es factible que se manifiesten progresivamente el agotamiento, la apatía, la indecisión, el desinterés, la falta de concentración, la disminución de la actividad, etc. Y más aún, que éstas manifestaciones no desaparezcan con el descanso periódico.

Si nos centramos en el análisis del mundo laboral, lo primero que podemos observar es que el desgaste profesional o laboral afecta hoy en día a los trabajadores, prácticamente, en todos los ambientes de trabajo. No obstante, ante los múltiples estresores laborales, los sujetos son más o menos vulnerables al desgaste en función de una serie de condiciones que tienen que ver con características de su personalidad, edad, sexo, nivel de instrucción, situación laboral y de su relación con los otros (compañeros, jefes, etc.). Pero, además, hay una serie de factores psicosociales que, en muchas ocasiones, pasan desapercibidos, factores que están mediando la relación sujeto-mundo del trabajo y que influyen significativamente en la respuesta que éste dé al entorno.

A través del presente estudio, nos proponemos analizar la relación que existe entre la educación y el trabajo a partir del análisis de la interacción de



determinados factores de índole educativa, psicosocial y organizacional, en sujetos reales insertos en el mundo laboral. Es nuestra ambición conocer qué tipo de relación existe entre algunos factores psicosociales vinculados en la teoría a logro y bienestar en las organizaciones, pero también conocer si el hecho de haber alcanzado un mayor nivel de instrucción acompañado de un status ocupacional no acorde a la formación recibida, está asociado a un bajo nivel de bienestar entre nuestros universitarios. Esto nos lleva a plantearnos otros interrogantes: ¿los sujetos más educados son menos vulnerables en situaciones adversas?, ¿han desarrollado más las competencias sociales exigidas por el mundo laboral? Y en el caso de que existan diferencias, ¿cuál es el papel de la educación? ¿Y de las instituciones? ¿Pueden algunas estrategias de formación continua coadyuvar, afianzar, consolidar y/o generar estas competencias? De hecho, no se nace con ellas, se forman y es responsabilidad de las instituciones.

Caractericemos brevemente el binomio educación – trabajo, partiendo del análisis de cada uno de estos campos por separado.

a) En relación con la educación, podemos destacar que en la actualidad hay dos situaciones que llaman nuestra atención.

La primera de ellas es la creciente devaluación de los diplomas universitarios en un marco de expansión educativa, lo que se acompañaría de consecuencias psicosociales frente al menor valor social del diploma. Recordemos que hace algunas décadas atrás, obtener un diploma garantizaba una inserción laboral acorde a la capacitación recibida. No obstante, hoy, tener un título universitario no garantiza el logro en el mundo del trabajo, problemática más aguda aún en algunos campos disciplinares, en los que se gradúan más sujetos de los que la sociedad necesita en el mercado laboral. En este encuadre, los estudiantes tratan de acceder, cada vez más, a otros diplomas superiores (cursos, posgrados, etc.) a fin de tener mayores oportunidades laborales (Bourdieu, 1989; Aparicio, 1993, 2003, 2007, 2009).

Ante esta realidad, la cristalización de las expectativas entre quienes alcanzaron mayores niveles de instrucción, se torna más difícil. Esta problemática se hallaría vinculada a la Teoría de la Expectativa – Valencia (Feather y Davenport, 1982). Según ésta, el sujeto emprende una determinada acción en función de las

expectativas de tener éxito y del atractivo asociado a la consecución de dicho logro, es decir, al valor que implique para él. Por este motivo, el fracaso laboral, por ejemplo, traería aparejado sentimientos negativos que serán mayores cuanto más elevadas sean las expectativas y el atractivo que tenía esta meta para el sujeto. Desde la perspectiva psicosociológica, esta problemática también ha sido abordada en diversos estudios relacionados con la calidad de la Universidad en nuestro medio (Aparicio, 1995, 2003, 2005, 2006, 2009).

La segunda, cuestión ligada a la anterior, es el desfase entre lo que el sistema educativo dice formar y las exigencias cambiantes del mundo laboral. Una de las principales problemáticas de la relación educación – trabajo es el reiterado señalamiento de que lo que se enseña en las instituciones educativas no es lo que se requiere o privilegia en el ámbito laboral actual. En otras palabras, existiría un desfase entre las necesidades sociales reales y la formación académica. Esta situación ha dado lugar al surgimiento de modelos educativos basados en competencias, entendiendo que las mismas intentan vincular la teoría con la práctica. Hoy tiende a reconocerse que las cualidades que deben tener las personas para desempeñarse en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente, laboral o profesionalmente.

b) En relación con el trabajo, podemos decir que el mundo laboral se encuentra en una confusa situación, está en crisis. Desde los años noventa, Argentina ha sufrido un deterioro considerable en la situación laboral que no sólo se expresa en los elevados niveles de desempleo sino, también, en el surgimiento de condiciones laborales precarias, amenaza de desempleo, ambigüedad de rol, sobrecarga ocupacional, ausentismo y absentismo, entre otras; temas abordados en distintas investigaciones. Estos indicadores nos llevan a caracterizar como conflictivo al mundo del trabajo. Dicho escenario podría tener, al menos, dos connotaciones:

La primera, la generación de incertidumbre en el sujeto, siendo precisamente una de sus posibles manifestaciones, el desgaste profesional.



La segunda, la caída de la calidad de las organizaciones, vista tanto desde su vertiente objetiva – el rendimiento, la productividad – o la vertiente subjetiva, la satisfacción de los trabajadores.

En este marco de la dinámica educación – trabajo, abordamos la problemática del desgaste profesional o *Burnout* y el Bienestar Psicológico en los empleados estatales.

Trabajamos con una población de 100 sujetos, insertos laboralmente en el ex Ministerio de Ambiente y Obras Públicas del Gobierno de Mendoza, Argentina. El relevamiento de datos se realizó a fines del año 2006 y comienzos del 2007.

El *Burnout* y el Bienestar Psicológico se constituyen como variables dependientes de nuestro estudio, es decir, aquellas que buscamos conocer y comprender. Nuestro modelo de investigación incluyó variables independientes o de base, en especial el Nivel de instrucción de los sujetos a fin de poder profundizar sobre su impacto en el desgaste o bienestar de los trabajadores, a la luz de teorías que vinculan a la educación con el sistema de aspiraciones y expectativas.

Por otra parte, nos ocupamos de la incidencia de algunas características de personalidad, especialmente el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento, así como de factores organizacionales, que operaron como variables intervinientes en el diseño.

En relación con la metodología, ofrecemos un diseño integral compuesto de una parte cuantitativa destinada a conocer y explicar la problemática y una instancia cualitativa que nos permitió comprender las razones que subyacen al desgaste o bienestar del empleado público.

2. Objetivos de la investigación

a) Generales

- Conocer la trama o interconexión de los factores psicosociales incorporados en el modelo teórico a efectos de rever las bases de dichas teorías.



- Conocer la incidencia de factores psicosociales en profesionales y empleados del Estado, asociados en la literatura actual a desgaste y bienestar laboral (plano teórico-explicativo).
- Comprender los procesos psicosociales que tejen el camino hacia la realización o el desgaste en el mundo laboral.
- Transferir a los decisores políticos tanto de la Universidad como del Estado los resultados, con miras a la toma de decisiones fundada.
- En el mediano plano y ya en el orden de la intervención, propiciar programas de formación continua a abordar por la Universidad y las organizaciones en forma conjunta, muy extendidos ya en el contexto europeo pero no así en nuestro país, en orden a la reafirmación de los factores psicosociales que muestren hallarse asociados a logro profesional (plano aplicado).

b) Específicos

- Identificar y conocer los factores que resultan explicativos del Bienestar Psicológico y el Síndrome de *Burnout* en empleados del Estado, incluidos los graduados universitarios.
- Analizar la incidencia de los factores psicosociales (Estrategias de Afrontamiento y Estilo Atribucional) asociados a las trayectorias profesionales, niveles de desgaste y satisfacción laboral.
- Atisbar la existencia de “hiperfactores” comunes que reflejen la integración de los factores psicosociales abordados en perfiles de sujetos que trabajan en el Estado, según Nivel de instrucción.
- Identificar los factores institucionales que influyen negativamente en el desempeño laboral de los empleados.



3. Hipótesis de trabajo

- El nivel de desgaste aumenta significativamente entre sujetos de nivel educativo y posicionamiento más alto.
- Los factores psico-sociales abordados – Estrategias de Afrontamiento y Estilo Atribucional – favorecerían la adaptación de los sujetos en situaciones conflictivas dentro del ámbito laboral, visualizada en las variables dependientes centrales: Bienestar Psicológico y *Burnout*.
- Otras variables independientes (léase Sexo, Edad, Nivel de instrucción, Situación laboral, Posicionamiento jerárquico) inciden en el nivel de desgaste laboral así como en el nivel de Bienestar Psicológico.

4. Estructura de la tesis

Luego de esta parte introductoria donde delineamos la problemática y los objetivos propuestos, ofrecemos el plan de trabajo.

La tesis se estructura en tres grandes partes: teórica, empírica y resultados.

La **Primera Parte – Decisiones teóricas** – abarca los Capítulos I al V, y como su nombre lo indica, supone el abordaje de los principales nudos teóricos que sirven de marco conceptual a esta investigación. A continuación, exponemos una breve reseña de cada uno de ellos.

En el **Capítulo I – Educación y Trabajo: Consideraciones generales** –, partimos de concepciones básicas sobre la relación educación – trabajo abordando este binomio a partir de la psicología del sujeto y desde la perspectiva organizacional en su interacción. Se tratan aquí las principales concepciones que servirán de punto de partida para abordar los factores psicosociales seleccionados y sin los cuales sería poco posible interpretar algunos resultados. Nos referimos a la problemática de la relación educación – trabajo y, más específicamente, expansión – calidad de la educación; recorreremos las instancias básicas de la evolución durante las últimas décadas para concluir con el análisis de la devaluación de los



diplomas en el mercado actual de trabajo y señalar algunas de sus consecuencias psicosociales.

En el **Capítulo II – El Afrontamiento: Una alternativa frente a situaciones desgastantes** – analizamos los principales referentes teóricos sobre uno de los factores psicosociales considerado como variable interviniente de la problemática que presentan los universitarios insertos en el ámbito estatal. El afrontamiento fue investigado por autores tales como Folkman y Lazarus, 1980, 1981, 1985; Lazarus, 1986; Folkman, Lazarus, Dunkel-Setter, De Longis y Gruen, 1986; Frydenberg y Lewis, 1991, 1994, 1997; Leiter, 1991; Lazarus, 2000; Fernández Abascal, 1995, 1997, 2000, por citar los más representativos. Consideramos a las Estrategias de Afrontamiento como un factor psicosocial interviniente de cara al bienestar o desgaste, nuestras dos variables dependientes. Brevemente: cuando el sujeto se siente amenazado por factores estresantes del contexto laboral, utiliza ciertas estrategias conductuales que le permiten afrontar la situación. Hay distintas conductas de afrontamiento, innatas o adquiridas a través del aprendizaje, que permiten al sujeto readaptarse a la situación conflictiva que se le presenta. Intentaremos aquí observar si el afrontamiento es un factor que predice el Bienestar Psicológico o, a la inversa, la ausencia de estrategias adecuadas favorece la aparición del síndrome del desgaste laboral en universitarios.

En el **Capítulo III – Teorías Atribucionales y Motivacionales** – se revisan las teorías relativas a estos factores, vinculados también a logro y bienestar por cuanto permiten hacer frente a situaciones conflictivas o estresantes, en nuestro caso, del ámbito laboral. Así, encontramos referentes tales como Heider, 1944, 1958; Jones y Davis, 1965; Kelley, 1967,1972; Ross, Amabile y Steinmetz, 1977; Rotter, 1966; Weiner, 1972; Beauvois, 1984; Seligman, 1975, 1991, 2003; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, por citar los más renombrados. En relación al aspecto motivacional, profundizamos la Teoría de la Expectativa – Valencia (Feather y Davenport, 1982) por la relevancia particular que tiene en este estudio.

En el **Capítulo IV – El Bienestar Psicológico** – desarrolla los principales aportes de la Psicología Positiva tomando los planteos que realizan autores tales como Ryff, 1989; Vehenhoven, 1988, 1991, 1994; Ryff y Keyes, 1995; Diener, 1984, 1994, 2000; Casullo y col., 2000, 2002, por mencionar algunos. En este capítulo, ahondamos en las principales características – personales y psicosociales – que

hacen que un sujeto evalúe su vida en términos favorables y a partir de las cuales podemos inferir que se halla en un estado de Bienestar Psicológico.

En el **Capítulo V – Perspectiva Psicosocial del Desgaste Laboral –** abordamos desde la literatura actual, una de las variables dependientes de la investigación: el Síndrome de *Burnout*. Primeramente, buscamos identificar la presencia y nivel de aparición del *Burnout* y sus manifestaciones en los empleados estatales, a fin de poner en juego diversas hipótesis relacionadas con la existencia e influencia de variables psicosociales intervinientes en el surgimiento de esta problemática. El *Burnout* ha sido abordado, fundamentalmente, en los campos laborales que implican una relación directa del sujeto con trabajos de ayuda, sobre todo en empleados de la salud y educadores, extendiéndose en los últimos años a otros campos. La bibliografía es muy numerosa. En este capítulo pasamos revista a los aportes de los padres fundadores y autores más destacados tales como Freudenberger, 1974, 1975; Maslach y Jackson, 1981, 1986; Golembiewski y col., 1983, 1988; Brill, 1984; Leiter, M. y Maslach, C., 1988; Pines y Aronson, 1988; Leiter, 1991, 1992, 1996; Moreno Jimenez y col. 1997, 2000; Ramos, 2001; Ramos y Buendía, 2001; Gil Monte y Peiró, 1997; Gil Monte, 2001, 2002, 2005; Pérez Jáuregui, 2000, 2005, entre otros.

La **Segunda Parte: Decisiones Empírico – Metodológicas**, incluye el **Capítulo VI – Diseño Metodológico –**. Se detalla aquí la metodología empleada en el estudio, indicando tipo de diseño y descripción de la población. Se detallan, además, las técnicas e instrumentos cuantitativos y cualitativos que permitieron la recolección y el tratamiento de los datos.

La **Tercera Parte: Resultados**, abarca los Capítulos VII al X y expresa las principales conclusiones del análisis cuantitativo, ya sea en su fase descriptiva o explicativa y los principales aportes resultantes del análisis cualitativo, con la correspondiente proyección de los mismos en futuros estudios. Detengámonos un momento.



En el **Capítulo VII – Resultados Descriptivos** – se incluyen dos Apartados:

Apartado A: Descriptivo General: nos permite trabajar con el perfil sociodemográfico de los sujetos y realizar una primera aproximación a la problemática enunciada.

Apartado B: Análisis Descriptivo de los Tests Aplicados: se describe porcentualmente los resultados de los tests aplicados en relación a *Burnout* (MBI de Maslach y Jackson, 1981, 1986 y BM de Pines y Aronson, 1988), Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A de Casullo y col., 2002), Cuestionarios de Estilo Atribucional (ASQ de Seligman, 1982) y Estrategias de Afrontamiento (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995).

Capítulo VIII – Resultados Explicativos – se divide también en dos Apartados:

Apartado A: Análisis Explicativo Bivariado, donde desarrollamos las correlaciones o regresiones lineales a efectos de conocer las asociaciones significativas entre dos variables. Ello nos permite identificar los factores que resultan explicativos de las distintas variables involucradas en el diseño.

Apartado B: Análisis Explicativo Multivariado, muestra los dos modelos resultantes del estudio, centrados respectivamente en el *Burnout* (para MBI y BM) y en el Bienestar Psicológico y las distintas variables que resultaron ser predictoras en cada situación, en función del Nivel de instrucción de los sujetos.

En el **Capítulo IX – Abordaje Cualitativo** – se desarrollan los principales nodos cualitativos, buscando profundizar en las percepciones que tienen los sujetos y los grupos de distinto Nivel de instrucción sobre los ejes abordados. Se divide en dos Apartados, según la técnica de investigación cualitativa utilizada.

Apartado A: Análisis Lexicométrico: se trabaja con las expresiones dichas por el sujeto en relación con sus aspiraciones y principales preocupaciones laborales.



Apartado B: Asociación Libre de Palabras: se trabaja con las palabras que el sujeto asocia a ciertos conceptos centrales tales como Logro, Aspiraciones, Trabajo en el Estado, Estancamiento y Ascenso.

Por último, en el **Capítulo X – Conclusiones Generales** – también dividida en dos Apartados:

Apartado A: Síntesis de los principales resultados, presenta brevemente los resultados generales, tanto cuantitativos como cualitativos.

Apartado B: Principales aportes del estudio, rescata los aportes epistemológicos, científicos, teóricos y metodológicos del trabajo y plantea la proyección de la investigación realizada.

Hasta aquí un esbozo de esta tesis, comencemos ahora paso a paso su desarrollo.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Primera Parte

DECISIONES TEÓRICAS



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Capítulo I

Educación y Trabajo: Consideraciones generales



1. Educación y trabajo: aproximación a la problemática mundial

Detengámonos un momento en la problemática que arroja la relación educación y trabajo – tanto a nivel mundial como en Argentina – para luego remitirnos, aunque sea brevemente, a la de la calidad y la evaluación de la calidad de las Universidades y su impacto en el mundo del trabajo.

Según Gallart (2002), la interrelación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo representa una preocupación desde tres puntos de vista.

- Primeramente, porque la educación se encuentra vinculada con la estratificación social y la inserción ocupacional de las personas. Esto significa que existe una relación entre el status del sujeto, el nivel de instrucción al que accede y la disponibilidad de puestos de trabajo calificados. Actualmente, entre otros, los estudios PISA (2000, 2003) constatan que el rendimiento educativo de los alumnos está relacionado de manera muy directa e intensa con el status social, económico y cultural de las familias, al menos en el nivel inicial y secundario, aunque estas variables no siempre son predictivas de logro académico en el nivel universitario (Aparicio, 1995, 2005, 2008, 2009 a y b).
- El segundo punto de vista alude a la repercusión de los cambios de la organización del trabajo en el sistema educativo. Es decir, los sistemas educativos modernos tendieron a adecuarse a las necesidades impuestas por el mercado laboral. De este modo, las instituciones educativas buscaron la mejor manera de enseñar las habilidades requeridas para trabajar en cada uno de los puestos de trabajo, incrementándose la especialización y, a la inversa, eliminándose la visión generalista.



- Por último, la autora plantea la necesidad de detenernos en las interrelaciones entre la organización productiva y la organización educativa. Es decir, la diversidad de ocupaciones que demanda la sociedad moderna – fruto del desarrollo tecnológico, la globalización, la flexibilización laboral, la competitividad, etc. – deriva en distintos programas de variada calidad y equidad. Esto nos sugiere la necesidad de repensar el rol de la educación en torno al mundo del trabajo.

Para la autora, las posibilidades concretas de las personas para aprender y desarrollarse en un contexto determinado tienen como límites el interjuego de los tres aspectos enunciados precedentemente.

Siguiendo el planteo de Gallart (2002) y aunque no pretendemos ahondar en la relación entre sociología del trabajo y educación, revisaremos brevemente, algunos acontecimientos históricos a nivel mundial.

En el mundo preindustrial, existían distintos tipos de formación. Por una parte, una educación básica y corta destinada a sectores populares, de origen religioso o municipal. También tenía lugar el aprendizaje de oficios, primeramente en la casa de un maestro y posteriormente, a través de escuelas de artes y oficios, cuya finalidad era promover socialmente los sectores populares. Por último, una enseñanza superior con gran preponderancia de contenidos humanísticos y de profesiones liberales.

Recién en el mundo moderno, con el advenimiento de los sistemas educativos, las instituciones educativas tomaron formas más locales y descentralizadas o más unitarias y centralizadas, que se manifestaron concretamente en la escuela pública, estatal o privada, regulada estrechamente por el Estado.

Del mismo modo, las profesiones universitarias se institucionalizaron, con sus condiciones de ingreso, sus reservas de mercado y las asociaciones para defender sus áreas de trabajo.

Con la revolución industrial, el obrero profesional constituye a la fábrica no solamente en su lugar de trabajo, sino también como un lugar de lucha y negociación y pertenencia de clase. Los movimientos socialistas y los sindicatos surgen en este marco. La demanda social al sistema educativo es,



fundamentalmente, el acceso a la instrucción pública, por lo que comienza a extenderse la educación básica.

Por su parte, en el siglo XX, la vinculación entre educación – trabajo muestra tres etapas bien diferenciadas a nivel mundial.

En la primera, años 70, se produjo una explosión educativa, particularmente en los países desarrollados, como consecuencia de las expectativas puestas en la educación como canal de progreso en una etapa marcada por el crecimiento económico y social (Aparicio, 2005, 2009 a y b).

En la segunda etapa, años 75/80, el mito de la educación como factor imprescindible de desarrollo se rompe frente a la situación económica, en baja, que impacta en la caída de los puestos de trabajo. Las expectativas en la educación comienzan a derrumbarse.

En la última etapa – años 80 en los países desarrollados y desde los '90 en América Latina – el crecimiento de la matrícula se acompaña de una caída de la calidad. La cuestión, que comienza a preocupar a los gobiernos, lleva a grandes inversiones en programas que apuntan al mejoramiento de tal calidad, tales como los llevados a cabo por el Banco Iberoamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial, Organización Internacional del Trabajo (OIT), UNESCO, Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI) o la Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Tal es así que, la expansión y la calidad son los ejes que centralizan las agendas político-educacionales hasta nuestros días.

No obstante, pese a esta problemática global, la educación sigue en expansión y, particularmente, la universitaria por ser considerada como el factor estratégico del desarrollo (Delors, 1996; Aparicio, 1995, 2009 a y b).

Desde otra perspectiva, más lejana a las políticas y más cercana a los actores, la Universidad sigue atrayendo. Una de las razones, según devela recientemente el Informe PISA²⁸, podría asociarse a que cada año de instrucción

²⁸ PISA es el acrónimo del *Programme for International Student Assessment* (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos), de la OCDE. Este informe tiende a evaluar las competencias de los jóvenes de distintos países en lengua, matemática y más recientemente, en ciencias. Por ejemplo, los resultados de PISA 2006 muestran que el rendimiento en ciencias de los jóvenes argentinos se encuentra estadísticamente por debajo del promedio de la OCDE, con un total



suplementaria tiene derivaciones en el plano de los salarios. La situación resulta preocupante en nuestro contexto conforme a los últimos datos que arroja el Informe PISA, en donde Argentina aparece en una posición de desventaja muy marcada en relación con otros países. Ello habla de una evaluación negativa en las áreas de formación que aborda PISA, centrales para desempeñarse con éxito en el mundo del trabajo actual.

El próximo informe abordará ya las competencias en la Universidad, proveyéndonos de insumos estrictos ligados al campo de la educación superior. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) está preparando una evaluación internacional para comparar las capacidades de los universitarios que están a punto de terminar la carrera. Explica uno de sus responsables que se trabaja en una prueba escrita, "con respuestas extensas", que miden "el pensamiento crítico y las capacidades de resolución de problemas necesarios para tener éxito académicamente y en el mundo laboral", además de los conocimientos específicos de la carrera que estén estudiando.

No obstante ello, pese al atractivo que sigue ejerciendo la Universidad, la perspectiva global que ofrece hoy el ser universitario genera escolarizaciones atípicas. Por tomar un caso, los estudios tienden a alargarse en el mundo. Economistas destacados tales como Eicher, Lévy-Garboua, Mingat y Rasera²⁹, buscando una explicación ya por los años '80 para esta explosión educativa en aumento pese a no representar la educación lo que fue en los años 70, mostraron desde la economía que los sujetos prefieren la Universidad a otras opciones porque, todavía, el diplomado se halla mejor que el no diplomado a nivel mundial. No obstante, si éste consigue un trabajo en un momento en que es cada vez más difícil su obtención; decide trabajar y culminar sus estudios en el mediano o largo plazo.

El hecho no queda sin consecuencias en el plano del individuo (frustración, desgaste) como en el de las organizaciones, consideradas desde el punto de vista de la eficacia, de la eficiencia, criterios todos de calidad. Dicho simplemente, estas

de 391 puntos en relación a una media o promedio de 500. Esto muestra que los jóvenes no contarán con todas las competencias esperables para hacer frente al mundo del trabajo.

²⁹ En Aparicio 2009^a.



“gratificaciones diferidas” esperadas de la educación impactan tanto en los sujetos como en la calidad de las organizaciones, sean éstas educativas u ocupacionales.

La educación superior sigue pues, representando un desafío a nivel mundial. En esta línea, el Informe CRES 2008 – fruto de la Conferencia Latinoamericana sobre Educación Superior sostiene en su plan de acción la necesidad de incorporar un sistema de seguimiento de graduados en el mercado de trabajo que permita evaluar y fortalecer la pertinencia y la calidad de la educación superior.

En relación con la inserción laboral misma, Beccaria y col., (2003) señalan que, por una parte, existe una desigualdad entre los sujetos menos educados y aquellos que alcanzaron un nivel educativo superior, encontrando mayores ventajas quienes se incluyen en este último grupo en cuanto a inserción laboral. No obstante, señala el autor que las dificultades para conseguir un empleo de calidad se incrementan para todos los grupos de personas, enfrentando los jóvenes dificultades particulares porque, entre otras cosas, se incrementan las exigencias para cubrir las vacantes –especialmente, las de puestos formales, exigencias tanto en lo que hace a las credenciales educativas como respecto a la experiencia. Además, es este grupo el más afectado por una mayor inestabilidad ocupacional. Beccaria afirma, además, que las exigencias de las organizaciones y empresas en términos de credenciales necesarias para cubrir vacantes – incluso para puestos que requieren menor calificación – se debe a un contexto de mercados de trabajo sobreofertados.

2. Perspectivas e investigaciones a nivel nacional

El panorama actual de la vinculación educación – trabajo en Argentina nos muestra un escenario de duras transformaciones económicas y sociales de carácter estructural que evidencian un mercado laboral en crisis. Según Riquelme (2005) esta situación de crisis se observa en las altas tasas de desocupación a partir de 1995, a lo que se suman modificaciones a la legislación laboral que redundaron en una mayor precarización de las condiciones laborales.



En relación con la situación educativa de la población activa, la citada autora señala que se ha verificado una definida elevación del nivel de formación de los trabajadores. Esta situación encontraría su explicación en el hecho de que un alto desempleo facilita el aumento de los certificados solicitados, lo que lleva a disminuir las posibilidades de conseguir trabajo por parte de quienes detentan un bajo nivel de instrucción. Más adelante, Riquelme (2005) señala:

“Podría interpretarse que esta ventaja de los más educados en el mercado de trabajo en los noventa, ha coincidido en gran medida con la sobre-oferta relativa de recursos humanos y de baja demanda de empleo. Esto obedecería en términos cuantitativos más a una “fuga hacia delante” que a los cambios operados en la estructura de calificaciones de las empresas. Aunque no puede negarse que, ha existido una profundización de los cambios organizacionales por vía de la flexibilización, exigidos por la competitividad y la globalización, dominantes en la estrecha franja del aparato productivo moderno de nuestra economía”.

Por otra parte, y en relación a las investigaciones inherentes a las problemáticas que conciernen a la educación superior argentina, podemos decir que por lo general, son abordadas en términos estadísticos, mediante estudios centrados en tasas de deserción, alargamiento de estudios, investigaciones sobre profesiones y existiendo muy pocos estudios de seguimiento de egresados e inserción en el mundo laboral. No obstante, estas problemáticas, reconocidas no solamente desde el ámbito educativo, sino también desde otros campos disciplinares como la economía o la política, se ven agravadas por la escasa investigación sobre los procesos implicados y las causas que las originan.

Ya el informe PISA señala como una de las aspiraciones para el mediano plazo, lograr un acercamiento entre evaluación, calidad e investigación.

3. Sobre los criterios de calidad: una aproximación a nuestro eje de análisis

Analicemos ahora esta problemática muy brevemente en el dominio de la evaluación de la calidad de la Universidad y de las organizaciones – incluidas también las estatales – donde se insertan también sus graduados y no graduados.

No nos referiremos aquí a la evaluación y sus modelos en el tiempo por cuanto ello nos alejaría de nuestro objetivo; tampoco es nuestra intención



centrarnos en la problemática de la calidad con todas las connotaciones que ello tiene.

Simplemente, retengamos que en el marco de Evaluación de la Calidad de las Universidades los modelos mundiales (incluidas las normas ISO aplicadas a la educación) incorporan como parámetros *inputs* y *outputs* en cifras pero *los procesos* que median los productos finales no son incorporados. Una de las razones que podría certificar esta situación es la dificultad que ofrece el abordaje de fenómenos sociales complejos que tienen por actor al hombre en su interacción con las organizaciones; complejidad que requiere de la complementación de metodologías cuantitativas y cualitativas y de la participación de equipos interdisciplinarios.

En este marco, los criterios de calidad más usados han sido la eficacia (pedagógica), la eficiencia (económica), la efectividad (política) y mucho menos, la pertinencia (cultural). Esta investigación se inserta precisamente en un programa de investigaciones de larga data que ha contribuido a la re-elaboración de teoría latinoamericana al respecto, trabajando los parámetros menos abordados en materia de evaluación de la calidad de las universidades: la pertinencia e impacto (Aparicio, 1995 - 2009).

En el ámbito de esta tesis, dicha pertinencia e impacto son analizados desde la respuesta que la Universidad ha dado al contexto al desarrollar en sus graduados determinadas habilidades y competencias, con derivaciones en el plano de la inserción laboral, la permanencia y la promoción.

Esto señala alcances y límites de nuestra investigación que, sin ser un estudio de inserción laboral de graduados, develará aspectos organizacionales y psicosociales ligados a los procesos que definen el perfil de sus graduados; perfil más o menos conforme no sólo a las demandas del mercado sino, también, a las posibilidades que el contexto actual de trabajo ofrece: un país en donde el mundo empresarial se presenta como un campo conflictivo y el Estado un importante lugar de absorción de diplomados.

Dicho análisis permitirá en un orden central, aunque complementario, poner a prueba hipótesis provenientes de teorías elaboradas en otros tiempos y contextos que no nos parecen explicativas de nuestra realidad y particularmente, de los



mecanismos sociocognitivos y psicosociales a los que se ven enfrentados nuestros graduados universitarios en un contexto de crisis laboral y estructural. Particularmente, como lo hemos señalado nos remitiremos a las teorías que vinculan expectativas y valoraciones y que comportan procesos de ajuste intraindividuales e intragrupal u organizacionales.

4. La Administración Pública como ámbito laboral

Generalmente, los estudios sobre la Administración Pública efectuados se hallan vinculados, fundamentalmente, al campo de la política y de las organizaciones, en especial a procesos relativos a la innovación y modernización estatal. En el marco de esta investigación hemos encontrado algunas relativa a empleados de hospitales o centros de salud públicos y docentes estatales, pero en muy pocos casos el foco de atención está en los empleados públicos (administrativos o profesionales) y las condiciones que ofrece su contexto laboral, así como a aspectos tales como el liderazgo, salud, motivación y satisfacción (Robina Ramírez, 2002; Boada y col., 2004, 2005).

En nuestro caso, si bien la investigación estuvo direccionada a los sujetos que trabajan en una repartición que acusaba índices elevados de apatía, desinterés, baja motivación, estancamiento, – entre otros factores –, nos interesó particularmente observar si existían diferencias en los perfiles psicológicos y de realización de los sujetos que habían alcanzado el nivel de educación superior y ocupaban distintos cargos, no siempre acordes al nivel esperado al momento de la graduación. Asimismo, atendiendo a que la coyuntura y circunstancias políticas y económicas del país habían cambiado notoriamente en el transcurso de los últimos años, quisimos observar cómo emergía la problemática psicosocial según períodos de ingreso en la Administración (particularmente desde 1998 por registrarse un notorio ingreso de personal contratado altamente calificado), según posicionamiento, antigüedad (teniendo en cuenta que la posición en el Estado se alcanza con frecuencia por esta vía antes que por la del perfeccionamiento y de la adquisición de nuevas competencias), situación laboral (empleados de planta o contratados, por cuanto esto se asocia a incertidumbre e inestabilidad, ambas fuentes de stress y desgaste) y, especialmente, según niveles de instrucción alcanzados y expectativas de formación en el futuro, teniendo en cuenta que, internacionalmente, uno de los indicadores de aspiraciones está dado por el nivel



de instrucción logrado y el deseo manifiesto de continuar con otros estudios (formación continua en niveles calificantes a lo largo de toda la vida). En otros términos, y conforme a lo hipotetizado a la luz de la Teoría de la Expectativa – Valencia, cabría esperar mayores niveles de apatía, inconformismo y desgaste entre quienes tenían altas aspiraciones, alentaron mayores expectativas e invirtieron más en educación esperando un futuro mejor y un desarrollo profesional especial.

No obstante, la situación mostraba otro cuadro y esto nos invitó a profundizar en él tomando distancia de la psicología espontánea y de las hipótesis elaboradas en otros tiempos y contextos.

De hecho, habían ingresado al Ministerio desde 1998 muchos universitarios, realidad que chocaba con los datos anteriores y que bien podría ser el efecto de un estancamiento y cambios estructurales profundos. Estos cambios parecían haber llevado a los universitarios a privilegiar la estabilidad y, más aún, la mera inserción en ámbitos estatales (tener un trabajo); ámbitos que no siempre fueron prometedores de crecimiento en función de las competencias.

En otros términos, en un momento de crisis estructural en que no abundaban los puestos, muchos aceptaron con agrado y como opción, quizás pasajera, esos cargos. No obstante, con el correr del tiempo, a la vista de pautas típicas de los sistemas estatales burocráticos, con pirámides bien establecidas antes que aplanadas y en los que la innovación y el crecimiento personal aparecían lejanos, la situación comenzó a cambiar para algunos. La experiencia mostraba que unos fueron absorbidos por el sistema burocrático o, mejor, internalizaron sus normas y aceptaron lo que el sistema podía ofrecerles; otros, en cambio, comenzaron a mostrar indicios de apatía y desesperanza. Además del cuadro descrito, la situación, de hecho, había cambiado. Cuando ingresaron, se sintieron favorecidos en relación con otros empleados de planta por cuanto sus sueldos superaban a los de los de quienes habían pasado buena parte de su vida en el Estado y que no contaban con niveles similares de formación superior (razón por la que ellos habían sido contratados). Por el contrario, en momentos del relevamiento, la situación salarial ya había cambiado y se había nivelado bastante en relación con el resto de los empleados de planta. Esto es, ese privilegio económico inicial fue disminuyendo relativamente, advirtiéndose una mayor homogeneización y, con



ello, también fue cambiando el clima organizacional. Creció la insatisfacción, precisamente, entre los profesionales universitarios que quedan dentro del sistema simplemente porque les ofrece un puesto y ni siquiera estable, sumado al hecho de no contar con ningún beneficio social en cuanto contratados. En lo que nos interesa, un sistema en donde las competencias individuales y sociales objeto de nuestro análisis se diluyen.

La conjunción y tipo de relación entre estas variables a la luz de lo hipotetizado en teorías psicosociales (expectativa – valencia , desamparo – indefensión aprendida, estilos atribucionales) y sociológicas (tensiones estructurales, inconsistencia de status) se erigió en eje de nuestros análisis con miras a la comprensión y a la detección de los factores causales de desgaste y baja realización y de las fisuras organizacionales, fisuras que debieran constituirse en prioridades a la hora de la evaluación de la calidad de estas organizaciones y de la elaboración de programas de mejora.

Justamente, ante esta realidad, nuestra perspectiva de investigación apunta a conocer qué sucede con estos sujetos más instruidos, que supuestamente tienen mayores posibilidades de acceso a los puestos laborales, cuando los mismos no coinciden con sus expectativas. En otros términos, es nuestra intención, trabajar con sujetos que habiendo alcanzado niveles superiores de educación se insertan laboralmente en contextos poco equitativos y ver cómo impactan estos factores estructurales y organizacionales en los perfiles psicosociales de los trabajadores.



CAPÍTULO II

***El Afrontamiento:
Una alternativa frente a situaciones desgastantes***



1. Fundamentos teóricos del Afrontamiento

Habiendo planteado en el capítulo anterior, algunas problemáticas generales sobre el mundo del trabajo y su vinculación con la educación, a partir de este capítulo nos centraremos en el abordaje psicosocial de los distintos factores involucrados en nuestro diseño de investigación.

Comenzaremos abordando algunas características personales vinculadas a las conductas que adoptan los sujetos frente a situaciones conflictivas emocionalmente desgastantes para ellos.

Específicamente, en este capítulo trabajaremos con las Estrategias de Afrontamiento. Para ello recorreremos de la mano de los padres fundadores los ejes que definen los estilos y Estrategias de Afrontamiento Folkman y Lazarus, 1980, 1981, 1985; Lazarus y Folkman, 1986; Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, De Longis y Gruen, 1986; Frydenberg y Lewis, 1991, 1994, 1996; Leiter, 1991; Lazarus, 2000, por citar los autores más representativos. Posteriormente, abordaremos la vinculación del afrontamiento con otros núcleos presentes en este estudio, básicamente nuestras variables dependientes: *Burnout* y Bienestar Psicológico.

Si bien el afrontamiento puede ser analizado en distintas situaciones de la vida cotidiana, nos centraremos fundamentalmente en la incidencia de las Estrategias de Afrontamiento en el ámbito laboral. Como es sabido, los trabajadores tienen preocupaciones que afectan de forma significativa su vida laboral ya que enfrentan variadas situaciones estresantes cotidianamente y ello crea la necesidad de desarrollar ciertas estrategias conductuales y/o de pensamiento que le permitan lograr un equilibrio entre las demandas que le plantea el contexto y su disposición

para afrontar dichas exigencias. Algunas de estas situaciones requieren de Estrategias de Afrontamiento generales y, otras situaciones inmediatas, de estrategias más específicas, según sea la dificultad que se plantea.

Pero ¿qué es el afrontamiento? ¿en qué consiste? Comencemos por su análisis etimológico. El término afrontamiento es la traducción al castellano del vocablo inglés *coping*, el cual se utiliza generalmente en estudios relativos al estrés para identificar aquellas conductas intencionales y deliberadas que tiene el sujeto ante situaciones conflictivas o estresantes. Veamos los principales aportes en esta línea.

Lazarus y Folkman (1984a:141) definen al afrontamiento como *“esfuerzos cognitivos y conductuales”* que se desarrollan ante *“demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”*.

En palabras de Everly³⁰ (1989), el afrontamiento consiste en *“un esfuerzo para reducir o mitigar los efectos aversivos del estrés (...) estos esfuerzos pueden ser psicológicos o conductuales”*.

En términos generales, podemos decir que el análisis de las Estrategias de Afrontamiento se centra en la interacción del sujeto con el medio en el que se inserta, en cómo éste hace frente a las demandas que el medio le presenta continuamente. En este sentido, podemos hablar de afrontamiento como una respuesta anticipatoria a los daños que pueda causar el estresor (Fernández Abascal, 1995).

Según el modelo teórico propuesto por Lazarus y Folkman (1984a), la aparición del estrés y otras reacciones emocionales están mediatizados por el proceso de valoración cognitiva que la persona realiza, primero sobre las consecuencias que la situación tiene para él mismo (valoración primaria). Cabe destacar que la valoración que hace el sujeto de la demanda del entorno es una apreciación básicamente social. Luego, si el saldo de la valoración es de amenaza o desafío, el sujeto valora los recursos de que dispone para evitar o reducir las consecuencias negativas de la situación (valoración secundaria). Esta valoración efectuada permite al sujeto optar por ciertas Estrategias de Afrontamiento y no por

³⁰ Citado por Fernández Abascal, 2000.



otras, en función de su biografía personal, sus relaciones con otros y su posición en la estructura laboral. En otros términos, teniendo en cuenta todos estos aspectos, hará su valoración y actuará enfrentando o evadiendo el problema. Esto llevó a los autores a considerar al afrontamiento como cambiante, es decir, flexible y dependiente no sólo de la situación sino también de las características personales del sujeto.

Para Moos y col., (1986)³¹ existen tres tipos diferentes de afrontamiento posibles:

- a) Según el método empleado, el afrontamiento puede ser activo o pasivo (evitación).
- b) Según la focalización de la respuesta, el afrontamiento se centra en la reevaluación de la situación o en el propio problema o en la respuesta emocional del sujeto.
- c) Según el tipo de actividad movilizada, el afrontamiento puede ser cognitivo o conductual.

En las situaciones de la vida diaria los sujetos utilizan estratégicamente los distintos tipos de afrontamiento, en función de las valoraciones que realizan de las mismas.

1.1. Estilos y estrategias

Las Estrategias de Afrontamiento pueden resultar, según Girdano y Everly (1986)³², adaptativas o inadaptables. Las primeras reducen el estrés y promueven la salud a largo plazo, mientras que las segundas reducen el estrés sólo a corto plazo, pero tienen un efecto nocivo en la salud a largo plazo. Esto nos lleva a considerar la distinción entre los estilos y las Estrategias de Afrontamiento, lo que a los fines de este estudio, nos parece relevante.

Siguiendo a Fernandez Abascal, la diferencia entre estos dos términos es la siguiente:

³¹ Citado por Fernández Abascal, 1995.

³² *Idem*

“Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategia de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. Mientras que las Estrategias de Afrontamiento son los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las condiciones desencadenantes”^(1997:190).

En pocas palabras, los estilos son más estables, marcan una tendencia del sujeto a afrontar sus dificultades de determinada forma. No obstante, las estrategias al ser cambiantes y flexibles, dan lugar al aprendizaje y a la intervención educativa. De aquí la importancia de profundizar en su análisis.

Por otra parte, cabe destacar que no deben ser considerados como opuestos, sino que estilos y estrategias se complementan. Esto significa que aunque un sujeto pueda utilizar tal o cual estrategia en una situación que se le presenta como estresante, tiene una propensión al uso de determinadas estrategias ya sea más bien orientadas a la acción o a la emoción. Por ejemplo, hay sujetos que tienden a contar sus problemas a otras personas y por el contrario, hay quienes tienden a guardárselos para sí.

1.2. Identificación de las Estrategias de Afrontamiento

En sus investigaciones, Frydenberg y Lewis (1997) identificaron dieciocho estrategias generales de afrontamiento que utilizan los sujetos ante situaciones desafiantes o conflictivas. Conviene detenernos en lo que implica cada una de ellas, ya que nuestro trabajo empírico muestra el interjuego de cada estrategia en el desgaste o bienestar de los empleados estatales. Las Estrategias de Afrontamiento identificadas son:

- *Buscar apoyo social (As):* Inclinación a compartir los problemas con los demás y conseguir ayuda y apoyo para afrontarlos.
- *Concentrarse en resolver el problema (Rp):* Abordar el problema sistemáticamente, pensando en él y teniendo en cuenta diferentes puntos de vista u opciones de solución.
- *Esforzarse y tener éxito (Es):* Se refiere a conductas de trabajo, laboriosidad e implicación personal.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

- *Preocuparse (Pr)*: Temor por el futuro en términos generales o, más en concreto, preocupación por la felicidad futura.
- *Invertir en amigos íntimos (Ai)*: Esfuerzo por comprometerse en alguna relación personal de tipo íntimo con nuevas amistades.
- *Buscar pertenencia (Pe)*: Preocupación o interés por las relaciones con los demás en general y, más específicamente, por lo que otros piensan de uno.
- *Hacerse ilusiones (Hi)*: Esperar que se arreglen las cosas, confiar en la esperanza y en la expectativa de que todo tendrá un final feliz.
- *Falta de afrontamiento o no-afrontamiento (Na)*: No hacer nada, incapacidad para resolver el problema, sentirse enfermo.
- *Reducción de la tensión (Rt)*: Sentirse mejor mediante acciones que reduzcan la tensión, reducir la presión, llorar, gritar, evadirse.
- *Acción social (So)*: Dar a conocer a los demás cuál es la preocupación y buscar ayuda escribiendo peticiones u organizando actividades como reuniones o grupos.
- *Ignorar el problema (Ip)*: Esfuerzo consciente por negar el problema o desentenderse de él.
- *Autoinculparse (Cu)*: Verse como culpable o responsable del problema o dificultad.
- *Reservarlo para sí (Re)*: Tendencia a aislarse de los demás y a impedir que conozcan sus preocupaciones.
- *Buscar apoyo espiritual (Ae)*: Tendencia a rezar y a creer en la ayuda de Dios o de un líder espiritual.
- *Fijarse en lo positivo (Po)*: Tratar de tener una visión optimista y positiva de la situación presente y una tendencia a ver el lado bueno de las cosas y a sentirse afortunado.
- *Buscar ayuda profesional (Ap)*: Tendencia a recurrir al uso de consejeros profesionales, como un maestro o un psicólogo.



- *Buscar diversiones relajantes (Dr)*: Buscar situaciones de ocio y relajantes tales como la lectura, la pintura, divertirse, etc.
- *Distracción física (Fi)*: Dedicación al deporte, al esfuerzo físico y a mantenerse en forma.

1.3. Tipos de Estrategias de Afrontamiento

Lazarus considera al afrontamiento como básico para nuestra salud y nuestras experiencias cotidianas. Sostiene que su función más importante es:

“...regular esas emociones una vez generadas, así como las situaciones a veces conflictivas que las provocan. El afrontamiento es lo que hacemos y pensamos en un intento de regular la tensión y las emociones relacionadas con ella, tanto si estos intentos tienen éxito como si no. En otras palabras, aunque fracasemos con un plan de afrontamiento, hemos invertido en ello mucha energía, reflexión y acción. (...) Si el afrontamiento tiene éxito, la persona ya no está en peligro y los motivos para la angustia emocional desaparecen” (2000:197).

El afrontamiento también sirve, según Lazarus, para anticipar lo que puede ocurrir, a lo que llama afrontamiento anticipatorio o preparativo, ya que ayuda a reducir la ansiedad y a aumentar la eficacia cuando el acontecimiento tiene lugar.

Además, lo que hace la persona como afrontamiento depende de la situación a la que se enfrenta y del tipo de persona de que se trata (de sus objetivos, valores y creencias). Por lo tanto, por un lado, debe ser flexible y adaptarse a las necesidades de la situación y, por otro, la persona tiene que aprender cómo ajustarse a la nueva situación.

“Así que el afrontamiento no es sólo un conjunto fijo de estrategias de las que echamos mano cada vez que las necesitamos, sino una pauta cambiante que responde a lo que está ocurriendo” (Lazarus, 2000:198).

El esquema siguiente representa gráficamente la clasificación que realizan estos autores sobre los principales tipo de Estrategias de Afrontamiento, los que desarrollamos con mayor profundidad seguidamente.



Figura 1: Tipos de Estrategias de Afrontamiento según Lazarus

Fuente: Basado en Lazarus (2000).

1.3.1. Afrontamiento mediante la resolución de problemas o centrado en la acción (TOC/task-oriented coping)

Este importante patrón de afrontamiento va dirigido a la articulación de una



acción para cambiar una situación conflictiva, es decir, que implica la resolución de un problema. Sostiene el autor:

“Si hemos valorado la situación como que se puede tratar con acciones preventivas o correctoras, comprobamos las cosas para ver qué es lo que está ocurriendo, cuál es el problema y qué se puede hacer con él” (Lazarus, 2000:199).

Por ejemplo, la solución a una situación conflictiva puede ser cambiar lo que otras personas piensan y hacen, preparando un curriculum eficaz; impresionando a quienes están a cargo para que nos acepten en un empleo; encontrando a alguien adecuado para que cuide nuestros hijos cuando estamos en el trabajo, diciendo no, sin ofender a las personas que nos exigen demasiado tiempo, etc.

1.3.2. Afrontamiento centrado en la emoción (EOC/emotion-oriented coping)

Cuando en el afrontamiento mediante la resolución de problemas intervienen otras personas, la tarea de afrontamiento se complica más debido a las emociones que surgen en la relación.

Es difícil pensar en problemas dejando de lado las emociones. No solamente hay que tratar el problema sino que, por otra parte, es necesario regular las emociones en el intercambio, lo que nos lleva al afrontamiento centrado en la emoción.

“Las Estrategias de Afrontamiento centradas en la emoción, que son interiores y privadas, se construyen para controlar la angustia y la disfunción que podrían generarse cuando no hay nada o muy poco que se pueda hacer. El afrontamiento centrado en la emoción consiste en lo que nos decimos nosotros mismos en un intento de llevar a cabo ese control” (Lazarus, 2000:202).

Por tomar un ejemplo, la persona que queda sin trabajo pasará por una presión emocional, ansiedad por conseguir otro empleo, enojo por la fatalidad, depresión. Hay poco por hacer para cambiar la realidad y, de alguna manera, el sujeto debe mantener alta la moral y la autoestima. Los autores sostienen que una de las mejores maneras de comprender mejor nuestras emociones es verbalizar; hablar con otras personas o profesionales, lo que nos permite revisar lo ocurrido, por qué ocurrió, cómo se puede trabajar.

A continuación desarrollamos brevemente, en qué consiste cada una de las principales Estrategias de Afrontamiento centradas en la emoción:

a) **Evitación:** La evitación sucede cuando intentamos no pensar en aquello que nos preocupa. En un ejemplo, cuando intentamos no pensar en los problemas para poder dormir en la noche, cuando alguien bebe o se droga, practica deportes, etc. para distraerse de lo que le preocupa realmente. La evitación es una mala Estrategia de afrontamiento ya que si bien las preocupaciones pueden parecer menores, los problemas no desaparecen realmente, hasta que el sujeto se enfrente a ellos y los resuelva.

b) **Revaluación del significado personal:** esta estrategia es más poderosa que la evitación y a la larga puede ser más eficaz ya que en palabras de Lazarus (2000:206) *“implica cambiar el significado personal de lo ocurrido volviéndolo a evaluar de una manera más serena y menos amenazadora”*. En un ejemplo, ante



una discusión con el jefe o un compañero, el significado personal revisado es reconocer que el otro no tuvo la intención de ofendernos, pero su comprensible angustia e irritabilidad lo llevó a una expresión de enojo involuntaria, así que no existe una razón legítima para estar enfadado. Este cambio de significado personal debe estar basado en la realidad, porque cuando no es así estamos frente a la negación. Las estrategias que permiten la revaluación del significado personal más comunes son la negación y el distanciamiento.

- **Negación:** tiene lugar cuando la actitud se construye en falso, lo cual, si bien alivia la ansiedad, no tiene ninguna base real. No obstante, la negación no siempre es mala, hay momentos en que es beneficiosa.

“La negación es más habitual cuando estamos traumatizados por las circunstancias de la vida y no nos podemos enfrentar a ellas de forma adecuada. A veces la negación es para adaptarse y otras es sólo una mala adaptación, así que es importante prestar atención al tiempo de negación y las circunstancias en las que es una estrategia de afrontamiento beneficiosa o perjudicial”. (Lazarus, 2000:207)

En un ejemplo, la persona que es despedida de su trabajo, primeramente piensa que se trata de un error y pasado un tiempo podrá recuperar su empleo (negación). Pero con el paso del tiempo se da cuenta que no es así y empieza a asimilar la realidad. Cuando la negación se vuelve insostenible, viene la depresión.

- **El distanciamiento:** es otra estrategia que permite cambiar el significado personal. Esta estrategia permite al sujeto alejarse emocionalmente de los significados angustiosos de una situación. En un ejemplo, en el uso de un término despectivo para referirse al jefe, el cinismo, etc.



2. Vinculación del Afrontamiento con otros ejes de la investigación

Los estudios sobre el afrontamiento han sido realizados en distintos ámbitos, fundamentalmente en la medicina y enfermería (diferentes cuadros clínicos y enfermedades mentales) extendiéndose luego a trabajadores sociales, deportistas, adolescentes, jefas de hogar, desempleados, estudiantes universitarios, etc., entre otros grupos. Además, el afrontamiento aparece en la literatura vinculado a otros aspectos con los que se halla relacionado, como el *Burnout* y el Bienestar Psicológico, variables dependientes de esta investigación. Detengámonos un momento pues ello facilitará la comprensión ulterior.

Importantes estudiosos del tema vincularon el uso de Estrategias de Afrontamiento con el desgaste profesional, ya sea desde el estrés en general o desde el *Burnout* específicamente.

Blanch Plana y col. (2002), citan las principales investigaciones vinculadas al afrontamiento. Así, señalan que Thornton (1992) encontró una asociación estadísticamente significativa entre el afrontamiento de evitación y el *Burnout* en trabajadores de un centro psiquiátrico. Koeske (1993) en un trabajo longitudinal con trabajadores sociales halló que las Estrategias de Afrontamiento orientadas al control facilitaban su desempeño en situaciones laborales estresantes. Por otra parte, Chan y Hui (1995) comprobaron que las Estrategias de Afrontamiento orientadas a la evitación se relacionan con las tres dimensiones del *Burnout* en profesores de nivel medio. Los hallazgos de Yela (1996) que también trabajó con profesores, van en el mismo sentido, ya que mostraron que las Estrategias de Afrontamiento pasivo se utilizan más habitualmente ante acontecimientos difíciles o estresantes.

Por su parte, Gil Monte, Peiró y Valcárcel (1995) comprobaron que las estrategias de evitación aumentan el agotamiento emocional, según un estudio en profesionales de enfermería.

No obstante, aún cuando aparentemente las Estrategias de Afrontamiento centradas en el problema parezcan mejores para solucionar las dificultades que las de evitación, otros estudios han puesto el acento en la plasticidad de su uso. La



flexibilidad de las Estrategias de Afrontamiento, permite la combinación de estrategias centradas en la acción y las estrategias de evitación, a fin de favorecer una mejor adaptación, según las exigencias particulares de la situación estresante. (Folkman, 1984; Peiró y Salvador, 1993; Blanch Plana y col., 2002; González Barrón y col., 2002; Salanova, Grau y Martínez, 2005).

En relación a la vinculación entre afrontamiento y Bienestar Psicológico, es objeto cada vez de mayor número de investigaciones vinculadas a la salud, al ámbito académico y fundamentalmente, a la adolescencia (Casullo y col., 2002; Figueroa e Imach, 2006; Salotti, 2006; Chavez Uribe, 2006).

Definidas las Estrategias de Afrontamiento y su uso, detengámonos un momento en las razones por las cuales hemos incluido este factor en nuestro modelo teórico.

Abordamos al afrontamiento en nuestro estudio ya que el *coping* es uno de los factores más trabajados científicamente en relación con el logro en distintos ámbitos y el Bienestar Psicológico – incluido el educativo y laboral – y también, con el estrés y el *Burnout*.

Además, en nuestro contexto inmediato, los estudios precedentes en la línea (Aparicio, 2008; 2009 a y b), muestran que este factor emerge asociado a fracaso relativo en poblaciones de sujetos demorados de 17 cohortes de la UNCuyo, precisamente en aquellos sub-factores que hipotéticamente se habían asociado a dicho fracaso. En otros términos, fue la falta de estrategias, la negación, la evasión entre otras las que predijeron demora en los estudios universitarios.

Finalmente, porque si bien los estilos de afrontamiento son más estables y las estrategias más cambiantes, el sistema educativo puede contribuir a la consolidación de las estrategias positivas en orden a mayores logros tanto en el plano individual como institucional. Es decir, estas habilidades pueden ser formadas y fortalecidas, en pro de la salud mental y el consecuente logro de la satisfacción o bienestar. Por su parte, las organizaciones, a través de programas de formación continua de recursos humanos, también pueden fortalecer el desarrollo de Estrategias de Afrontamiento frente a situaciones laborales conflictivas a efectos de disminuir el malestar y aumentar la calidad del sistema en su conjunto.



Educación y Trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educativos que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

CAPÍTULO III

Teorías Atribucionales y Motivacionales



1. Acerca de la evolución de las Teorías Atribucionales

En el presente capítulo realizaremos una breve revisión de la evolución de las teorías atribucionales y posteriormente, rescataremos algunos conceptos inherentes a teorías motivacionales que intervienen directamente en el planteo y desarrollo del presente proyecto. A tal efecto, seguiremos el esquema planteado por algunos autores que reconstituyen el desarrollo histórico de las teorías antes enunciadas (Eiser, 1989; Morales y col., 1999; Myers, 2000; Worchel y col., 2002 y Gerrig y Zimbardo, 2005).

Comencemos por el desarrollo de las teorías atribucionales. Cuando hablamos de atribución, hacemos alusión a la forma en que cada uno explica la conducta propia o ajena. Esta primera idea dio origen a distintas interpretaciones que trataron de explicar el fenómeno. En especial nos interesa aquí, lo concerniente a las atribuciones de éxito y fracaso, las cuales aplicaremos al contexto laboral abordado, buscando conocer qué causas atribuyen los sujetos al éxito o fracaso laboral, factor que podría explicar situaciones de desgaste o de bienestar.

1.1. Teoría de la psicología del sentido común o del científico “naïf”

El origen de las teorías atribucionales se remonta a los trabajos de Heider (1944, 1958) quien profundiza sobre la noción de causalidad fenoménica. Heider, desde una perspectiva personológica, intenta explicar las conductas de la vida diaria, es decir, cómo percibe la gente las relaciones interpersonales.

A partir de este análisis, Heider plantea el concepto de atribución. El autor sostiene que las personas utilizan reglas de sentido común, tal como lo haría un científico “naïf”, combinando factores personales (disposicionales) y ambientales (situacionales) para focalizar las causas de la acción. En otras palabras, ante una



determinada conducta, existen condiciones o factores situacionales que son externos a la persona o bien factores intrínsecos a ella, que pueden llegar a ser utilizados para explicar dicha conducta. En el primer caso, estaríamos frente a una atribución externa o situacional, ya que el sujeto, alude a factores que están fuera de su control para explicar una determinada conducta. Por el contrario, cuando las causas de la conducta se deben a factores intrínsecos de la persona, hablamos de atribución interna o disposicional.

Para el autor, las explicaciones internas de los fenómenos son mejor aceptadas que las explicaciones externas, puesto que considera que la conducta está bajo el control de limitaciones externas, léase aquí, la influencia de la cultura y la sociedad. Desde el punto de vista de Heider entonces, el logro o el fracaso, por ejemplo, serán interpretados mediante el paso por la criba interno-externo, siendo habitualmente más valorados los sujetos internos³³.

Además, Heider señala que en las atribuciones disposicionales se consideran la capacidad y la motivación. A su vez, en la motivación influyen la intención y el esfuerzo. Por otra parte, en las atribuciones situacionales se consideran la dificultad de la tarea y la suerte. En otros términos, cuando juzgamos una determinada conducta propia o ajena, la atribuimos a la capacidad o incapacidad, intención, esfuerzo, dificultad de la tarea o a la suerte. Como veremos, estos factores reaparecerán en distintos autores, particularmente anglosajones, hasta nuestros días.

1.2. Teoría de las inferencias correspondientes

A partir de las nociones de Heider, Jones y Davis (1965) proponen un modelo basado en la inferencia sobre las causas de la conducta. Es decir, al inferir sobre la intención de una conducta y luego compararla con otras conductas del individuo, se puede inferir una cierta correspondencia en sus acciones. Por otra parte, el actor sabe las consecuencias que puede tener su acción y, por ende, es capaz de producir estas consecuencias intencionalmente. Esta teoría enfatiza el plano disposicional, ubicando las causas en el plano del sujeto. Por otra parte, los

³³ Por ejemplo, el fracaso en una tarea encomendada por el jefe, puede ser atribuido por el sujeto a la dificultad de la tarea (explicación externa) o bien a su falta de capacidad o habilidad (explicación interna).



autores señalan que si la conducta del actor es poco usual o desviada, dará lugar a probables inferencias sobre la personalidad del actor; por el contrario, si es una conducta socialmente deseable, dará lugar a una inferencia correspondiente. Por ejemplo, en una entrevista de trabajo, si el sujeto se muestra sarcástico en lugar de agradable, esto generará una serie de inferencias sobre su personalidad (actitudes, rasgos de personalidad, etc.).

1.3. Teoría de la co-variación

Otro autor, cuyo aporte es necesario rescatar es Kelley (1967,1972) y su modelo de co-variación. Este autor, explica el fenómeno atribucional desde una perspectiva situacionista, es decir, desde el contexto donde se desarrolla el comportamiento observado y cómo reaccionan los actores en diversas situaciones y ante distinta información.

Kelley propone un modelo de ANOVA, centrado en la dicotomía persona – ambiente. Este modelo trata de especificar las condiciones en las que la respuesta de una persona a un estímulo se atribuye a una característica del estímulo o a características del sujeto o a algo circunstancial. A partir de allí, el modelo de co-variación entre causas y efectos busca manipular las causas a fin de controlar los efectos. Kelley describió tres criterios que se utilizan en el proceso de atribución: a) el consenso, que se refiere a si las demás personas responden de igual manera a la misma situación; b) la distintividad o carácter distintivo, que es la explicación de por qué el comportamiento es inusual en la situación y c) la consistencia o congruencia, que se refiere a si la respuesta que se observa en el individuo es congruente a la situación. Por ejemplo, si un empleado se muestra poco activo ante la realización de una tarea, antes de considerarlo como vago, deberá tenerse en cuenta si las demás personas involucradas en la tarea respondieron de la misma manera (consenso), si el comportamiento es inusual o siempre existe la misma reacción (distintividad) y por último, si la respuesta observada es congruente con la situación (consistencia) por ejemplo, si se le asignó una tarea para la cual no está calificado.

1.4. Teoría del error fundamental de atribución

Otros autores comienzan a advertir, mediante sus investigaciones, que existe una tendencia al sesgo atribucional. Al respecto, Ross, Amabile y Steinmetz (1977) proponen la Teoría del error fundamental de la atribución. Según esta teoría el error consiste en dar más importancia a las causas disposicionales o internas de los actores que a las causas externas o situacionales. En otras palabras, el error consiste en la tendencia a subestimar la influencia de la situación y sobreestimar la influencia disposicional. El error fundamental de atribución se produce sobre todo cuando se observa la conducta ajena. Ejemplos del error son el egocentrismo, la autosuficiencia y el yo totalitario.

1.5. Teoría del aprendizaje social de la personalidad

De acuerdo con la teoría de Rotter (1966) cada uno tiene de manera consistente, diferentes percepciones de las causas de su conducta. Lo importante es determinar el lugar donde el sujeto pone el control, si lo pone en sí mismo o lo pone en otro. Surge así el concepto de *locus* de control, el cual puede ser interno o externo. Aquellos que tienen un *locus* de control interno, creen que lo que les acontece en su vida depende de cuánto se esfuercen y que nadie les dará nada. Por el contrario, los que poseen un *locus* de control externo perciben que su destino depende de factores externos a ellos. El locus de control es un elemento motivacional, una estructura bastante estable de respuestas y tendencias que permiten predecir el éxito. Este concepto, está unido en la teoría de Rotter al de reforzamiento de la conducta. Es a través de las experiencias previas que se van formando estas percepciones de los factores causales, experiencias que van generando ciertas expectativas en el sujeto. De este modo, si un individuo cree que tiene poco control respecto de las retribuciones y/o sanciones que recibe, no encontrará razón suficiente para modificar su comportamiento, dado que no considera poder influir en la posibilidad de que tales eventos se presenten.

Por ejemplo, un sujeto que es felicitado por una tarea bien cumplida. Si su explicación atributiva es interna, dirá que esto se debe a su competencia profesional. En cambio, si su explicación atributiva es externa dirá que en realidad la tarea encomendada era fácil o que recibió ayuda o simplemente que tuvo suerte.

1.6. Atribuciones de éxito y de fracaso

Weiner (1972) combina la estabilidad con el lugar del control. Sostiene que las personas desarrollan explicaciones causales de sus éxitos o fracasos y establece un modelo teórico de atribución de dicha relación de causalidad. Según este modelo, la explicación de las causas de los acontecimientos se fundamenta en dos dimensiones principales: *locus* de control y estabilidad. El *locus* de control, tal como señalamos anteriormente, se refiere a la atribución de que el resultado es responsabilidad del propio individuo o de las condiciones ambientales. Así, ante fracasos, si la atribución de causalidad es externa, es decir, si tal resultado es consecuencia de eventos ajenos a uno mismo sobre los que el propio sujeto no tiene posibilidad alguna de control, la reacción emocional no debe ser tan negativa como si la responsabilidad de dicho fracaso fuera propia. En este caso la motivación conductual deberá verse menos afectada, puesto que en el momento que cambien las circunstancias el éxito será más probable. La misma lógica sirve en los casos en los que el *locus* de causalidad sea interno, o las consecuencias de la conducta exitosas.

La estabilidad hace referencia al hecho de si las causas que han producido el éxito o el fracaso son duraderas o temporales, lo que afectará directamente a las expectativas futuras respecto al resultado de nuestro comportamiento.

Figura 2: Modelo de atribuciones causales de Weiner

		Locus de control	
		Interno	Externo
Estabilidad	Estable	Habilidad o capacidad	Dificultad en la tarea
	Inestable	Esfuerzo	Suerte

Fuente: Weiner y col. (1971) ³⁴

La figura anterior muestra que pueden establecerse cuatro combinaciones posibles: externa-fija, externa-variable, interna-fija e interna-variable, que dan lugar, a su vez, a cuatro tipos de atribuciones causales respectivamente: dificultad de la tarea, suerte, habilidad o capacidad y esfuerzo.

³⁴ En Worchel, S. y col. (2002)



Si bien los primeros estudios sobre el Estilo Atribucional han concernido a los profesores y a los trabajadores sociales, Beauvois (1986) analiza la relación entre el hecho de ser interno o externo y el logro en el mundo laboral, estimando que las explicaciones internas serían valorizadas de manera sistemática, independientemente del valor de verdad que esté vinculada a ellas.

1.7. La norma de internalidad

Jellison y Green (1981) descubrieron que la explicación interna recibe mayor aprobación social e introducen la noción de “norma de internalidad”, aludiendo a que el Estilo Atribucional interno es una pauta conductual socialmente deseable. Beauvois (1984) continúa desarrollando el concepto de norma de internalidad a partir de la explicación no sólo de las conductas, sino también de los refuerzos (recompensas y castigos). En numerosas investigaciones, particularmente francesas, se descubre que existe una sobreestimación de las explicaciones internas, lo que justificaría que los sujetos internos tengan mejores pronósticos de éxito profesional y social que los externos, así como mayores posibilidades laborales. De hecho, estos estudios revelaron que las organizaciones también priorizan la internalidad de los sujetos (Beauvois y Le Poulitier, 1986; Beauvois, Bourjade y Pansu, 1991; Pansu 1994).

1.8. Teoría de la indefensión aprendida

Los primeros en hablar de indefensión o desamparo aprendido fueron Seligman y sus colaboradores hacia fines de los '60. Primeramente, el desamparo aprendido fue estudiado con animales y luego se realizaron investigaciones con seres humanos. Dada la importancia en nuestro estudio, desarrollaremos esta teoría más extensamente.

Señala Seligman (1991:24):

“Desamparo aprendido es la reacción a darse por vencido, a no asumir ninguna responsabilidad y no contestar, como consecuencia de creer que cualquier cosa que podamos hacer carecerá de importancia”.



Cuando el sujeto atribuye sus fracasos a causas internas, termina esperando el fracaso ante sus conductas, tiene menor capacidad de respuesta y adopta una postura general de pasividad.

El concepto de desamparo aprendido está ligado al de estilo explicativo. El estilo explicativo es la forma que elige el sujeto para explicarse a sí mismo por qué suceden las cosas. En otros términos, el Estilo Atribucional se basa en la explicación que hacen los sujetos de sus éxitos o fracasos, es decir, a qué causas le atribuyen sus triunfos o frustraciones. Seligman (1991) señala la existencia de tres dimensiones que permiten explicar el Estilo Atribucional:

- **Permanencia:** que indica la estabilidad o inestabilidad en el tiempo del Estilo Atribucional. Sus extremos son siempre – nunca.
- **Penetración:** alude a cuántas áreas de nuestra vida se ven afectadas por nuestra buena o mala suerte, es decir, si estas causas nos afectan de manera global o específica. Se plantea en términos de todo – nada.
- **Personalización:** consiste en atribuir causas internas o externas a los buenos o malos sucesos. Esta dimensión tiene que ver con la autoestima.

A partir del interjuego de estas tres dimensiones, Seligman señala dos estilos explicativos: optimista y pesimista.

En la figura que sigue, rescatamos el perfil de Estilo Atribucional (interno o externo) según las dimensiones señaladas por este autor (permanencia, penetración y personalización) ante situaciones de éxito o fracaso.

Así, por ejemplo, un sujeto pesimista, ante un fracaso tendrá explicaciones internas (*la culpa es mía*), estables (*siempre será así*) y globales (*esto afectará todos los aspectos de mi vida*).



Figura 3: Estilo Atribucional según Seligman

		Éxito	Fracaso
Estilo Atribucional	Optimista	<ul style="list-style-type: none">• Interno• Estable• Global	<ul style="list-style-type: none">• Externo• Inestable• Específico
	Pesimista	<ul style="list-style-type: none">• Externo• Inestable• Específico	<ul style="list-style-type: none">• Interno• Estable• Global

Fuente: Basado en Seligman, (1991).

Para Seligman, el Estilo Atribucional permite ir modulando el desamparo aprendido. Esto significa que cuando más pesimistas y extremistas sean las explicaciones que encuentra el sujeto, más desamparado e indefenso se sentirá y actuará de acuerdo a ello, es decir, hará mucho menos esfuerzos por responder y adoptará un estado general de pasividad que se asemeja a la depresión.

Comentan Worchel y col. (2002:85):

“Las atribuciones que hace la gente sobre las causas de su fracaso en la primera tarea son extremadamente importantes. Si las personas atribuyen tal fracaso a su incapacidad de enfrentar situaciones difíciles, hay pocas razones para que lo intenten de nuevo en el futuro. Sin embargo, si atribuyen el fracaso a la tarea, entonces no caerán en un estado de impotencia y de subsiguiente poca disposición para volver a intentarlo”.

Para Cherniss (1980) la indefensión aprendida de Seligman puede ser el mecanismo de mediación en el *Burnout*, de tal modo que los sujetos expuestos a resultados no controlables, pueden aprender que los acontecimientos o sucesos de su entorno son independientes de sus acciones y generalizar la creencia de que son incapaces de ser efectivos, situación que puede conducirlos a un progresivo aislamiento y desgaste.

Esta teoría adquiere especial relevancia en el marco de nuestra investigación, en tanto el Estilo Atribucional es considerado en este diseño de estudio como una variable psicosocial interviniente. Este factor fue evaluado mediante la aplicación del Cuestionario de Estilo Atribucional de Seligman y sus colaboradores (cf. Capítulo VI, ítem 4.5).



2. Sobre teorías motivacionales: el caso de la Teoría de la Expectativa - Valencia

Detengámonos un momento. No es nuestro objetivo recorrer todas las teorías motivacionales producidas en el tiempo. En grandes líneas, éstas podrían ser reunidas bajo dos ejes: las teorías reactivas y las teorías de la acción o volición.

La teoría que aquí nos interesa por su posible aplicación al campo de la educación y del empleo (Aparicio, 2009 a y b) es la de la Expectativa – Valencia (Feather y Davenport, 1982); teoría que se halla a mitad de camino entre las llamadas reactivas (en donde el sujeto es pasivo) y las teorías de la acción, en donde tiene un lugar la elección, la decisión, la planificación, la organización.

Según la misma, una persona emprende o no una determinada acción en función de dos cosas: por un lado, sus expectativas para conseguir ciertas metas o logros con éxito y por el otro, porque esas metas tienen un atractivo para el sujeto, es decir, tienen un valor para él. Cuanto mayor sean las expectativas y el atractivo que la meta tenga en sí misma, mayores serán los sentimientos positivos si se alcanzan las metas o negativos si se fracasa.

Se sustenta pues que a mayor expectativa, mayor es el valor dado al objeto buscado y mayor es la posibilidad de alcanzarlo. Aplicado a nuestro caso, una alta expectativa en un diploma deriva del alto valor otorgado a la educación como canal de logro y posibilita mayores alternativas de concreción o de cristalización. En un ejemplo opuesto, un desempleado que no da valor al trabajo y no alienta expectativas de conseguir un empleo en el corto plazo, tendrá menos posibilidades de obtenerlo.

Ahora veamos la otra faceta, si se quiere negativa: cuanto mayor es la expectativa puesta en algo y mayor es la distancia a ese algo en el nivel del status logrado, mayor es la tendencia a caer en depresión. Quien no espera nada, no corre riesgos de nada. Parafraseando a Seligman, podríamos decir que quien no espera, no desespera. La esperanza es la fortaleza del optimista.

Volvamos a nuestro caso: una mayor expectativa del sujeto sobre su inserción laboral se asociaría a un mayor valor atribuido a la educación universitaria como canal de realización y de progreso. O, lo que es lo mismo, cuanto más elevado es el nivel educativo del sujeto, es esperable que dicho sujeto tenga



mayores aspiraciones. El problema que se plantea desde nuestra perspectiva integradora de sujeto y contexto es que, bajo las actuales circunstancias, es difícil conseguir puestos acordes al nivel de instrucción alcanzado y a lo esperado. Esto genera una inconsistencia de status con efectos negativos en la salud (Aparicio, 1992, 2003b)

Dicho de otro modo, a mayor instrucción y mayores expectativas de crecimiento puede seguir una importante depresión o enfermedad si lo logrado, efectivamente, en el mundo del trabajo se distancia de lo esperado.

Como vemos, esta teoría es aplicable a la situación hoy vivida por los universitarios y no universitarios pero si, como se sustenta en algunos estudios, lo típico de los primeros es alentar altas expectativas (Levy Leboyer, 1971), precisamente los universitarios correrían bajo las actuales circunstancias mayores riesgos de caer en el desgaste laboral o, la inversa, no alcanzar el estado de bienestar (Cassidy, 1994)³⁵.

En relación a las expectativas, Pérez Rubio (1997:36-37) – rescatando los aportes de Morse (1953) – señala que las mismas expresan:

“... el conjunto de valores que el individuo ha ido asimilando y que quiere ver realizados en su ámbito de trabajo; así, la satisfacción será el resultado de lo que el individuo espera obtener y lo que obtiene realmente. (...) la satisfacción está unida a las aspiraciones del individuo y a la medida en que éstas se realizan. El planteamiento básico es que la satisfacción depende de la separación que existe entre lo que se desea (lo que se espera obtener) y lo que se recibe (la experiencia en el trabajo o las respuestas del medio). Realmente, es la diferencia entre los niveles de aspiración y los resultados obtenidos lo que mide la satisfacción”.

Por otra parte, esto nos lleva a repensar la Teoría de la Expectativa – Valencia, una teoría que particularmente resulta útil en el campo de la educación universitaria por lo que ella representó para los argentinos en medio de un mito: *M’ Hijo el Doctor*.

³⁵ Citado por Tiffon Nonis, B. N. (2002).



Educación y Trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

CAPÍTULO IV

El Bienestar Psicológico



1. Bienestar Psicológico: aproximación conceptual

Cómo alcanzar la felicidad y el bienestar fue la preocupación de los antiguos filósofos, pero la investigación psicológica incorporó estos elementos recién en la década del sesenta, aproximadamente.

En términos generales, podemos decir que el enfoque más tradicional de la Psicología como ciencia está centrado en el abordaje a partir de una problemática (por ejemplo, estrés, *Burnout*, enfermedades psicosomáticas, trastornos mentales, etc.). Pero encontramos una segunda perspectiva que parte de la Psicología positiva y apunta a la búsqueda de la felicidad y el bienestar de los sujetos. Dirige su atención a las fortalezas humanas, a aquellos aspectos que nos permiten aprender, disfrutar, ser alegres, generosos, serenos, solidarios y optimistas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Dentro de esta vertiente positiva, pueden identificarse a su vez, dos líneas de investigación. La primera de ellas está relacionada fundamentalmente con la felicidad (bienestar hedónico) y la otra, está ligada al desarrollo del potencial humano (bienestar eudaimónico). La línea del bienestar hedónico profundiza las experiencias subjetivas de felicidad haciendo un balance entre situaciones de placer y displacer y de las evaluaciones afectivas tanto positivas como negativas. De esta forma dio lugar a las teorías inherentes al bienestar subjetivo. Por su parte, la investigación del bienestar eudaimónico dio lugar al Bienestar Psicológico como línea de trabajo, centrándose en los procesos y consecución de aquellos valores que nos hacen sentir vivos y auténticos (Díaz y col. 2006; Tomás Miguel y col. 2008). Es en esta última vertiente en la que haremos hincapié en este estudio.

El Bienestar Psicológico según Casullo y col. (2002) tiene varias acepciones, inscriptas en marcos teóricos no siempre claros y sin alcanzar, aún hoy, un



consenso. Delineemos algunos ejes, que aunque psicológicos, nos permitirán interpretar luego nuestros resultados.

Para Veenhoven (1991) el Bienestar Psicológico puede definirse como el grado en el que un individuo juzga globalmente su vida en términos favorables. Campbell, Converse y Rodgers (1976) aluden a la satisfacción vital como una dimensión cognitiva, resultante de la valoración de la discrepancia entre las aspiraciones y los logros alcanzados. Esto significa que el bajo bienestar dependerá del desajuste entre las expectativas que tenga el sujeto y los logros que realmente obtenga. Esta última apreciación nos lleva nuevamente a rever la importancia de las expectativas en la inserción laboral del sujeto como un factor clave a la hora de determinar su nivel de desgaste o bienestar.

Para Casullo y col. (2002) la literatura sobre el tema permite apreciar al Bienestar Psicológico como un constructo triárquico. Esto significa que refleja la evaluación personal que hace el sujeto de tres componentes, a saber:

- a) los estados emocionales (positivos – negativos),
- b) el componente cognitivo (procesamiento de información que las personas realizan acerca de cómo les fue o les está yendo en su vida) y
- c) las relaciones vinculares entre ambos componentes.

Los estados emocionales no sólo incluyen el afecto positivo sino también el afecto negativo, siendo ambas experiencias afectivas independientes una de la otra. Esto significa que tener una alta dosis de afectividad positiva no implica una baja dosis de afectividad negativa.

Para Diener (1994), el Bienestar Psicológico posee componentes estables y cambiantes al mismo tiempo. Las emociones son los componentes cambiantes, ya que pueden hacer oscilar al sujeto en la apreciación y evaluación global de su situación inmediata, pero se trata de una apreciación relativamente estable. No obstante, el componente cognitivo es más estable, se mantiene más en el tiempo y es el resultado del balance que hace el sujeto en función de la información que posee sobre cómo le está yendo y cómo le fue en su vida. Veenhoven (1994) sostiene que el componente cognitivo es la satisfacción con la vida que representa



la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros, cuyo amplio rango evaluativo va desde la sensación de realización personal hasta la experiencia de fracaso o frustración.

En síntesis, a pesar de las variaciones circunstanciales en función de los afectos predominantes, el Bienestar Psicológico implica una disposición más o menos estable de evaluar en forma positiva o negativa la vida.

2. Bienestar Psicológico y salud mental

Además de los términos bienestar subjetivo y felicidad, también suele confundirse al Bienestar Psicológico con el concepto de salud mental. Precisemos estos conceptos a efectos de precisar el campo del Bienestar Psicológico.

La salud, según la definición que la OMS (1948) hace del término, es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es decir, para estar sano, además de no estar enfermo, hay que estar bien. El concepto de salud, excede los límites del Bienestar Psicológico.

Por su parte, el concepto de salud mental alude al estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural, lo que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida. La OMS (2004:7) define a la salud mental como:

“...un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar en forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (...) Los conceptos de salud mental incluyen bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la habilidad de realizarse intelectual y emocionalmente”.

Al igual que para la salud o la salud mental, el Bienestar Psicológico no es simplemente la ausencia del malestar o de trastornos psicológicos. De hecho, para Veenhoven (1995) el Bienestar Psicológico es una disposición biopsicológica natural. Esto significa que así como el estado natural biológico del organismo es la salud, en el área psicológica esa disposición la constituye el Bienestar Psicológico. Si tenemos en cuenta que tradicionalmente, la salud mental fue abordada desde



una perspectiva negativa, es decir, desde lo patológico, como algo de que se carece. En otros términos, podemos decir que el Bienestar Psicológico se constituye en un indicador positivo de salud mental (Orama Vieras y col., 2006; Laca Arocena y col., 2006)

3. Las dimensiones del Bienestar Psicológico

Los estudios de Ryff, (1989), permitieron identificar que el Bienestar Psicológico está compuesto por seis dimensiones, a saber:

- a) Una apreciación positiva de sí mismo (autoaceptación),
- b) Capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida (dominio),
- c) La alta calidad de los vínculos personales (afectos positivos),
- d) La creencia de que la vida tiene propósito y significado (desarrollo personal),
- e) El sentimiento de que cada uno va creciendo y desarrollándose a lo largo de la vida, la aceptación del paso de los años (autonomía) , y
- f) El sentido de autodeterminación.

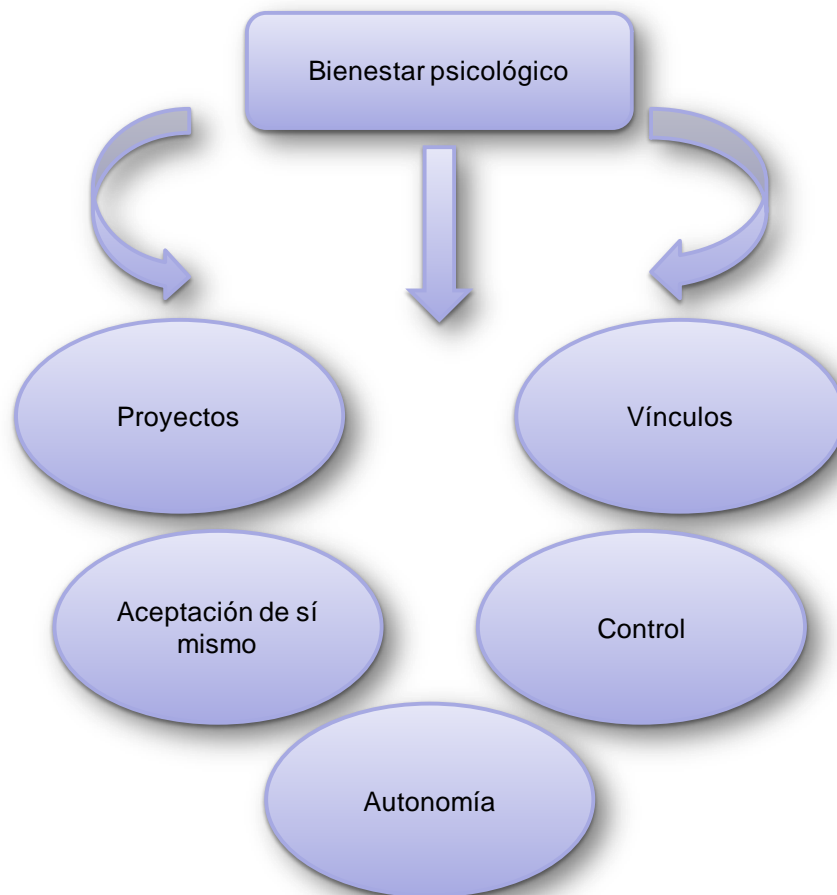
De las dimensiones propuestas por Ryff, Casullo y col. (2002) verifican en sus investigaciones, que en la población adulta se dan las siguientes:

- **Control de situaciones:** Tener una sensación de control y de autocompetencia. Quienes poseen control de las situaciones tratan de crear o moldear contextos para adecuarlos a sus propias necesidades e intereses.
- **Aceptación de sí mismo:** es el grado en que una persona se siente satisfecha con sus atributos personales. Chávez Uribe (2006) sostiene que este es un rasgo central de la salud mental, ya que refleja una autoestima alta y se acepta como es.
- **Vínculos psicosociales:** Implica la capacidad de establecer buenos vínculos con los demás. Tener calidez, confianza en los demás y capacidad empática y afectiva.



- **Autonomía:** Poder tomar decisiones de modo independiente, confiar en el propio juicio.
- **Proyectos:** tener metas y proyectos en la vida. Asumir valores y desafíos. Considerar que la vida tiene significados.

Figura 4: Dimensiones del Bienestar Psicológico



Fuente: Basado en Casullo y col., 2002

4. Investigaciones sobre Bienestar Psicológico

Si bien el enfoque del Bienestar Psicológico es de reciente desarrollo, encontramos variadas investigaciones al respecto que lo vinculan con distintos factores. En un contexto cercano, ha sido abordado fundamentalmente en su vinculación con el afrontamiento y en especial mediante el trabajo con adolescentes (González Barrón y col., 2002; Casullo y Castro Solano, 2000; Casullo y col., 2002; Figueroa y col., 2005; Salotti, 2006). También encontramos estudios que lo vinculan al rendimiento académico (Chavez Uribe, 2006).

En especial, nos interesa aquí destacar que el Bienestar Psicológico nos permite realizar una mirada distinta del mundo laboral. Más allá de las dificultades o problemas a los que se enfrenten los trabajadores, puede abordarse la realidad desde un enfoque positivo, centrado en el desarrollo y potenciación de estrategias y recursos de que disponen los sujetos.

Desde la psicología organizacional, la satisfacción laboral es entendida como *“la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales”* (Martínez, 2004)³⁶. Al respecto, varios investigadores profundizan este campo mediante estudios que vinculan al bienestar con el campo laboral (Torres y Agulló, 2002; Laca Arocena y col., 2006; Ballesteros y col., 2006). En general, es más frecuente encontrar estudios vinculados a la motivación y satisfacción laboral y aún específicamente para empleados públicos (Robina Ramírez, 2002), que estudios que apunten a la medición del Bienestar Psicológico en sí. En esa línea, esta investigación pretende ser un aporte al campo del Bienestar Psicológico en el mundo del trabajo.

³⁶ En Laca Arocena y col. (2006)



Educación y Trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

CAPÍTULO V

Perspectiva Psicosocial del Desgaste Laboral



1. Síndrome de *Burnout*: una aproximación histórica – conceptual

El *Burnout* es una problemática psicosocial que ha sido abordada a nivel mundial por importantes investigadores, fundamentalmente en las últimas décadas. La literatura al respecto es muy abundante. Podemos mencionar autores tales como Freudenberger, 1974, 1975; Maslach y Jackson, 1981, 1986; Golembiewski y col., 1983; Brill, 1984; Leiter, M. y Maslach, C., 1988; Pines y Aronson, 1988; Leiter, 1991; Moreno Jiménez y col. 1997, 2000, 2005; Ramos, 2001; Ramos y Buendía, 2001; Gil Monte y Peiró, 1997, 1999; Gil Monte, 2001, 2002, 2005; Pérez Jáuregui, 2000, 2005, entre los más conocidos. En orden a la brevedad, desarrollaremos primeramente los principales aportes teóricos de los referentes en el tema, en tanto nos permiten delimitar el alcance del síndrome de *Burnout* y posteriormente, nos referiremos a los modelos más importantes que ha suscitado su estudio.

En nuestra investigación el Síndrome de *Burnout* es considerado como variable dependiente, dado que buscamos indagar sobre el nivel de desgaste de los empleados públicos, en especial de los universitarios insertos en la Administración Pública. Recordemos que según nuestras hipótesis el desgaste estaría asociado a Estilo atribucional y a Estrategias de Afrontamiento.

Nuestra intención no es hacer un abordaje clínico del síndrome, sino analizarlo desde una perspectiva netamente psicosocial. Entendemos al desgaste en el trabajo como un fenómeno que no es individual sino abiertamente grupal y que se inscribe dentro de las organizaciones laborales, siendo también producto de las estructuras, de los valores y de las prácticas sociales de las organizaciones donde se produce.

En una primera aproximación, el término *Burnout* significa “estar quemado”. Este vocablo se aplicaba en la industria aeroespacial para indicar el agotamiento del carburante de un cohete como resultado de un calentamiento excesivo. También se utilizaba para referirse a las consecuencias psicológicas derivadas del consumo prolongado de drogas. Fue Freudemberger (1974), quien vinculó este concepto con el de trabajo, entendiéndolo como desgaste o cansancio extremo en el ámbito laboral. Los estudios sobre el Síndrome de *Burnout* o síndrome de quemarse por el trabajo, comenzaron a desarrollarse entre profesionales de la salud (en particular enfermeros), la educación (docentes) y el trabajo social (bomberos, policías, trabajadores sociales), pero, paulatinamente, su aplicación se fue extendiendo a otros contextos laborales.

Según Maslach y col., 2001, en la historia de la investigación sobre el *Burnout*, se distinguen claramente dos fases: una exploratoria y otra empírica.

La fase exploratoria tiene su base en los artículos iniciales que aparecieron en EEUU a mediados de la década del setenta. Estas primeras publicaciones, además de darle el nombre (Freudenberger, 1974), contribuyeron fundamentalmente a la descripción del síndrome de *Burnout*. Por otra parte, la fase empírica se desarrolla a partir de la década de los ochenta cuando comienzan a realizarse investigaciones sistemáticas y empíricas, abocadas al análisis en las profesiones de ayuda (Maslach y Jackson, 1981, 1986).

Freudenberger (1974) definió al síndrome como el estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, una forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo. Las personas se entregan en exceso al trabajo para conseguir una buena opinión de sí mismos. Esto los puede llevar a una alta motivación y compromiso personal, pero también, puede inducir, al ver los altos ideales frustrados, al mal rendimiento laboral y la baja autoestima. La presencia del *Burnout* supone el fracaso adaptativo del individuo frente a su contexto de trabajo. Se caracteriza por el desgaste y el agotamiento de los recursos psicológicos, para afrontar las demandas del trabajo. Freudemberger señala que entre los signos comportamentales se encuentran la dificultad para controlar las emociones y la sensación de sentirse sobrepasado de trabajo. De esta manera, el sujeto con *Burnout* comienza a volverse rígido, testarudo, inflexible y cínico.

Por su parte, Maslach y Jackson (1986) definieron al *Burnout* como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que aparece en individuos que trabajan con personas. Las autoras proponen así, un constructo triárquico del síndrome que incluye tres dimensiones: Cansancio Emocional (disminución y pérdida de los recursos emocionales), Despersonalización (consiste en el desarrollo de actitudes negativas hacia los receptores del servicio prestado) y, por último, falta de Realización Personal (tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional). Para las autoras, el *Burnout* es un fenómeno multidimensional.

Pines y Aronson (1988) proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda, entendiendo por *Burnout* el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes. El agotamiento físico implica poca energía, fatiga crónica, debilidad general y una amplia variedad de manifestaciones psicosomáticas provocadas por causas mucho más profundas. En cuanto, al agotamiento emocional incluye sentimientos de incapacidad, desesperanza y de alienación con el trabajo. También incluye sentimientos negativos hacia uno mismo, hacia el trabajo y hacia la vida.

Las excesivas demandas psicológicas en ambientes laborales estresantes se dan – en opinión de Pines – no solamente en el servicio directo con personas sino también en otros ámbitos laborales como el comercio, la industria o puestos directivos. La autora pone, además, el acento en las condiciones objetivas laborales, en tanto no facilitan la consecución de las metas propuestas. Hacia 1984 Brill hace un aporte interesante en lo que aquí nos concierne. Define al *Burnout* como el estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo con un salario insuficiente y falta de reconocimiento en relación con las expectativas. Esta última noción es la central y evita la confusión con otros cuadros. Dicho de otro modo, para que pueda hablarse de *Burnout*, deben mediar las expectativas y los sistemas de creencias.



2. Estrés y Burnout: sus diferencias conceptuales

A fin de realizar un análisis más profundo de la temática y a efectos de delimitar aún más la noción de *Burnout*, es necesario diferenciarlo de otro concepto muy extendido en nuestros días: el estrés.

El estrés se ha convertido en un fenómeno conocido socialmente, relacionado especialmente con el mundo laboral, aunque puede surgir de cualquier situación cotidiana que se presente (personal, familiar, escolar.). El vocablo estrés (del inglés, stress) significa presión, tensión. Selye en los años '60 da la primera definición de estrés, considerándolo como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante y lo explica como una reacción fisiológica. Hoy el concepto de estrés ha evolucionado incluyendo además de las reacciones fisiológicas, los efectos sociales y del entorno y el nivel de resistencia o vulnerabilidad de la persona expuesta a los estresores. Por su parte, existen distintos grados de estrés: el estrés agudo y el estrés crónico. Generalmente, asociamos el concepto estrés a aspectos negativos (distrés), pero, también puede tener connotaciones positivas (eustrés). Por ejemplo, cuando realizamos mucho esfuerzo para hacer una tarea y logramos cumplir con las exigencias.

Aplicado al ámbito laboral, el estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del medio ambiente de trabajo exceden la capacidad de los empleados para enfrentarlas. La Comisión Europea de Empleo y Asuntos Sociales (1999) define al estrés en el trabajo como:

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

A diferencia del estrés, el *Burnout* es un síndrome propio del ámbito laboral, que parte de un cuadro de estrés crónico: es un malestar provocado por situaciones agobiantes en un largo período de tiempo. El *Burnout* se constituye como una de las posibles respuestas al estrés. Comienza a desarrollarse cuando el estrés crónico genera un cuadro de agotamiento emocional que afecta a la motivación y a la energía psíquica, generando en el sujeto un sentimiento negativo sobre sí mismo y los demás y una falta de implicación y compromiso en el trabajo. Los efectos del

Burnout son siempre negativos: generalizada insatisfacción, carencia de expectativas laborales, sentimientos de fracaso personal, baja autoestima, incapacidad para soportar la presión, bajo rendimiento laboral, etc.

Por último, cabe destacar otro término propio del mundo laboral que tampoco debe ser confundido con el *Burnout*: nos referimos *al mobbing*. El *mobbing* es el acoso psicológico en el trabajo, es decir, cuando una o más personas buscan a través del maltrato – en palabras o gestos – desestabilizar a un empleado y de este modo disminuir su capacidad laboral y aislarlo de su grupo de trabajo. Al contrario del *Burnout*, el *mobbing* ataca de manera directa la dignidad personal.

3. Burnout, ¿estado o proceso?

Desde que Freudenberger comienza a hablar de *Burnout* surgieron diversas teorías explicativas del fenómeno que podemos reagrupar en dos grandes perspectivas: la perspectiva clínica y la perspectiva psicosocial. Desde la perspectiva clínica se puso el acento en los síntomas del *Burnout* y en el uso de la salud mental; mientras que desde una mirada social, el foco estuvo puesto en la relación entre quien brinda el servicio y quien lo recibe, en un contexto determinado (Maslach y col., 2001).

La perspectiva clínica se identifica porque define al *Burnout* como un estado, es decir, como un producto ya acabado, fruto del estrés laboral que padece el sujeto. Por otra parte, desde la Psicología Social, comienza a desarrollarse el concepto del *Burnout* como proceso. Desde esta perspectiva ahondamos en diversos factores cuya interacción confluye en el surgimiento del síndrome.

Gil Monte (2005) considera que debe abordarse al síndrome como estado y como proceso ya que ambas perspectivas se complementan entre sí y son necesarias para avanzar en el conocimiento de la patología y su diagnóstico.

Por otra parte, también se han realizado estudios desde la perspectiva organizacional. La Psicología de las Organizaciones pone el acento en los estresores del contexto de la organización y su influencia en el sujeto.



4. Indicadores del desgaste

Según sean las características personales y del contexto laboral donde se desempeña el sujeto, es posible evidenciar ciertos indicadores psicológicos y comportamentales que evidencian un determinado nivel de desgaste.

Como dijimos anteriormente, para Maslach y Jackson (1986) el *Burnout* no es un concepto simple de explicar, sino que implica un constructo que supone tres dimensiones básicas:

1. **Cansancio Emocional:** es el desgaste, la fatiga que puede manifestarse tanto física como psíquicamente. Implica la sensación de no tener nada más que ofrecer profesionalmente. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios. El sujeto se encuentra abrumado emocionalmente y esto le impide enfrentarse a los retos que su labor demanda.
2. **Despersonalización:** implica el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. La Despersonalización actúa según Bosqued (2008) como una barrera entre el sujeto y los otros, como si dijera “*si no me implica, no sufro*”.
3. **Falta de Realización Personal:** Surge como consecuencia del Cansancio Emocional y la Despersonalización. Indica un sentimiento de inadecuación y frustración que se traduce en respuestas negativas del sujeto hacia sí mismo y hacia su labor.

5. Evolución del Burnout

Tal como hemos anunciado anteriormente, el *Burnout* se constituye como proceso, motivo por el cual no aparece de un momento para otro, sino que su desarrollo contempla cuatro etapas (Edelwich y Brodsky, 1980)³⁷.

La primera de ellas corresponde a una fase de entusiasmo. Aquí el sujeto se siente satisfecho con la organización, con su trabajo y consigo mismo.

³⁷ En Bosqued (2008)

Le sigue la fase del estancamiento. Ésta ocurre cuando el sujeto comienza a darse cuenta que las cosas no son en realidad como él las veía. Comienzan a aparecer dificultades con jefes, compañeros, con la tarea propia, etc. En realidad esta fase es positiva en tanto es más realista que la anterior, pero puede convertirse en la antesala del desgaste.

La tercera es la fase de la frustración. Aquí comienzan a aparecer manifestaciones psicósomáticas, el sujeto está desmotivado y decae el desempeño laboral. La frustración, la irritación y el cinismo comienzan a manifestarse, así como también, la necesidad de evasión (uso de fármacos, alcohol, diversiones, etc.).

Por último, la cuarta fase es la de la apatía y representa al *Burnout* ya instalado. Al respecto comenta Bosqued (2008:63):

“Se puede decir que la desesperanza es la nota predominante de esta última etapa del desgaste profesional, desesperación que ha venido insidiosamente a sustituir a la esperanza, energía y entusiasmo que se derrochaban al principio. El profesional experimenta un abrumador sentimiento de fracaso y una devastadora pérdida de autoestima y autoconfianza. Comienza a sentirse deprimido, con ideación negativa acerca del futuro y una sensación de ‘la vida no tiene sentido’. Está física y mentalmente derrumbado....”.

6. Niveles de análisis del *Burnout*

Los estudios explicativos del síndrome de quemarse por el trabajo dan lugar al surgimiento de tres líneas de investigación, según sean los factores a partir de los cuales se analiza la problemática. Hablamos entonces de tres niveles de análisis:

1. El nivel individual: resalta la importancia de las variables personales.
2. El nivel grupal: hace hincapié en los procesos de interacción social y sus consecuencias para los profesionales.
3. El nivel organizacional: pone énfasis en la importancia de las variables del entorno laboral en la etiología del síndrome.

Sobre el nivel individual, Pérez Jáuregui (2005) señala la importancia de la historia de vida del sujeto, la cual posiciona a éste en un lugar particular sobre qué espera y percibe del mundo del trabajo. A partir de las apreciaciones que se



realizan en el seno de la familia, el sujeto comienza a elaborar una autopercepción de sus competencias, de sus capacidades y limitaciones. Por ejemplo, “es muy vago”, “no va a llegar a nada en la vida”, “le falta voluntad” ó “es muy responsable”, “es impecable para realizar las tareas”, etc. Si bien, estas apreciaciones están relacionadas en un primer momento con la escuela, ya proyectan una autoimagen laboral, lo cual puede llevar al sujeto a una desvalorización o sobrevaloración personal. Los conflictos vendrán posteriormente, cuando esta imagen de sí mismo no sea congruente con la de los demás o con el contexto laboral. La autora, señala además que, en la configuración del proyecto de vida laboral pueden darse tres situaciones: la adaptación creativa al mundo del trabajo; la inadaptación o la sobreadaptación. El síndrome de *Burnout* es una consecuencia de adoptar una modalidad laboral sobreadaptada, concepto que profundizaremos posteriormente.

El segundo nivel de análisis es el grupal. Aquí, señala Pérez Jáuregui, se consideran las relaciones inter e intragrupalas en tanto factores que conducen al agotamiento y desmotivación. Al respecto influyen las características grupales, los sistemas de comunicación, las diferencias interpersonales, los prejuicios, abusos de poder y autoridad, entre otros.

El último nivel de análisis del Burnout es el organizacional. La organización tiene una estructura y una gestión que promueven el desarrollo de los empleados, generando un clima favorable al proyecto de vida laboral de sus trabajadores o bien, lo obstaculiza. El hecho es que lo que sea la organización, lo es en función de los significados atribuidos por sus miembros. Al respecto Pérez Jáuregui (2005:81) sostiene:

“Las organizaciones pueden ser significadas por las personas que las componen, como un lugar donde es bueno trabajar, donde existe empatía, albergando un discurso legitimador de lo institucional como representante de un orden social, de valores, o un lugar que simboliza el rechazo, la agresión, violencia, la presencia de disvalores y antivalores”.



7. Modelos explicativos del *Burnout*

Gil Monte y Peiró (1997) distinguen diversos modelos explicativos del síndrome de quemarse por el trabajo, ya sea desde la teoría sociocognitiva del yo, las teorías del intercambio social o la teoría organizacional, según sea el aspecto que se enfatiza. A continuación, se esboza una breve reseña de cada una de ellas, haciendo hincapié en las que adoptamos en este estudio.

7.1. Modelos elaborados desde la teoría sociocognitiva del yo

Estos modelos ponen el centro de atención en el sujeto y cómo éstos perciben su desempeño en el mundo laboral, basados en la autopercepción de la competencia y la autoeficacia, el éxito y el autocontrol.

7.1.1. Modelo de competencia social de Harrison (1983)

Para Harrison (1983) los principales factores asociados al *Burnout* son la competencia y la eficacia percibida. Para el autor, el sujeto que se encuentra altamente motivado para trabajar puede encontrarse con factores de ayuda o factores barrera que facilitan o dificultan, respectivamente, su actividad en el entorno laboral. De esta manera el *Burnout* sería diagnosticable para aquellos sujetos que han desarrollado expectativas muy elevadas sobre la consecución de los objetivos laborales e intentan ayudar a los demás en situaciones en las que se requiere algo más que la simple motivación para alcanzar el éxito. Diez años después, Pines desarrolló un modelo similar al de Harrison señalando que el *Burnout* es propio de quienes intentan darle un sentido existencial a su trabajo entendiendo por sentido existencial la justificación que algunos profesionales hallan de su vida en la labor que desempeñan. Dada esta condición, el *Burnout* surge cuando sujetos que tienen grandes expectativas y fijan altos objetivos para su vida profesional fracasan y al no poder alcanzar sus metas se frustran sus expectativas. Para Pines el *Burnout* es "...el resultado de un proceso de desilusión, un fallo en la búsqueda de un sentido para nuestra vida en sujetos altamente motivados hacia su trabajo" (Gil Monte y Peiró, 1997: 32).

7.1.2. Modelo de Cherniss (1993)

Cherniss se basa en los modelos de Hall (1976) y de Bandura (1989). Para Hall, la motivación y la satisfacción laboral aumentan cuando una persona experimenta sentimientos subjetivos de éxito en la realización de una tarea. Estos sentimientos subjetivos de éxito traen aparejado que el sujeto se implique más en el trabajo, alcance objetivos más retadores y sienta más autoestima. Si sucede lo contrario, el sujeto experimenta sentimientos de fracaso, se retira emocionalmente de la situación, aumenta su desinterés, se enfrenta a la organización, etc.

Siguiendo el modelo de Hall, Cherniss señala que el concepto de sentimientos de fracaso describe adecuadamente los síntomas del *Burnout*. Por otra parte, Cherniss le otorga un papel central a la autoeficacia percibida, concepto que toma de Bandura (1989) y que alude a “las creencias que las personas tienen sobre sus capacidades para ejercer un control sobre las situaciones que les afectan”. Gil Monte y Peiró (1997) afirman que para Cherniss, el éxito y el logro de los objetivos personales por uno mismo aumenta los sentimientos de autoeficacia, mientras que el fallo en alcanzar estos objetivos conlleva a sentimientos de fracaso, baja autoeficacia y puede dar lugar al síndrome de quemarse por el trabajo.

7.1.3. Modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993)

Thomson y col. (1993) elaboran un modelo explicativo del *Burnout* a partir del modelo de autocontrol desarrollado por Cerver y Scheier (1988) para explicar el proceso de estrés. Partiendo de ese modelo, Thompson y col. (1993) identifican cuatro variables en la etiología del síndrome de *Burnout*:

- Las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del sujeto,
- el nivel de autoconciencia (“*self-focus*”) del sujeto,
- las expectativas de éxito y
- los sentimientos de autoconfianza.

La autoconciencia juega un papel fundamental en la aparición del síndrome ya que indica la capacidad del sujeto de autorregular su nivel de estrés percibido durante el desarrollo de una tarea dirigida a la consecución de un objetivo. Cuando



la consecución de los objetivos aparece continuamente frustrada, los sujetos con alto nivel de autoconciencia tienden a resolver las dificultades retirándose de manera mental o conductual de la situación problemática. En este modelo, las conductas de Despersonalización son un patrón de retiro conductual. Por su parte, los sentimientos de Cansancio Emocional encuadran dentro de un retiro psicológico.

7.2. Teorías del intercambio social

Estas teorías proponen que el *Burnout* tiene su etiología principalmente en las percepciones de falta de equidad y ganancia que tienen los sujetos, como fruto de la comparación social que se produce en las relaciones interpersonales.

7.2.1. Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993)

Este modelo surge de investigaciones realizadas con profesionales de enfermería. Se analizaron tanto los procesos de intercambio social con los pacientes como los procesos de afiliación y comparación social entre compañeros. En relación a los procesos de intercambio social con los pacientes, el modelo identifica tres variables estresoras relevantes que conducen al síndrome: la incertidumbre (falta de claridad en lo que siente y piensa sobre cómo debe actuar), la percepción de equidad (equilibrio percibido entre lo que los sujetos dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones) y la falta de control (posibilidad del sujeto de controlar sus acciones laborales).

En cuanto a los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros, Buunk y Schaufeli (1993) expresan que ante situaciones de estrés, los profesionales de enfermería evitan la presencia de los compañeros y rehúyen su apoyo social por miedo a ser criticados o tachados de incompetentes.

7.2.2. Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993)

Hobfoll y Fredy (1993) afirman que los estresores laborales amenazan los recursos de los sujetos al generar inseguridad sobre sus habilidades para alcanzar el éxito profesional. Entre los recursos de que dispone el trabajador encontramos desde posesiones de objetos hasta características de personalidad o energía para

el desempeño de las actividades diarias. En este modelo se considera más importante la pérdida de recursos que la ganancia de otros nuevos. Entonces, si el sujeto consigue evitar la pérdida de sus recursos o aumentar los ya existentes, cambia su percepción y cognición de manera positiva y, consecuentemente disminuirán los niveles de desgaste profesional.

7.3. Teoría organizacional

Los modelos desarrollados desde la teoría organizacional enfatizan la importancia de los estresores presentes en el contexto de la organización y de las Estrategias de Afrontamiento empleadas ante las situaciones de desgaste.

7.3.1. Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)

Golembiewski y col. (1983) señalan al *Burnout* como una respuesta al estrés laboral y reconocen las tres dimensiones señaladas por Maslach y Jackson (1981). Conciben al síndrome como un proceso en el que los profesionales pierden el compromiso inicial que tenían con su trabajo y como una forma de respuesta al estrés laboral y a la tensión que les genera.

Las situaciones de sobrecarga laboral y de pobreza de rol van generando una pérdida de autonomía y de control que conlleva una disminución de su autoimagen y sentimientos de irritabilidad y fatiga, propios del *Burnout*. Ante esta situación el sujeto desarrolla conductas de afrontamiento que le permiten al sujeto distanciarse de la situación laboral estresante. Estas conductas de afrontamiento pueden ser constructivas o contraproductivas. Cuando las condiciones de sobrecarga o pobreza de rol persisten, se van desarrollando las actitudes de despersonalización, luego se da lugar a las experiencias de baja realización personal en el trabajo y, a más largo plazo, el agotamiento emocional. Para estos autores, a diferencia de otros, el síndrome de *Burnout* puede desarrollarse en todo tipo de profesionales y no exclusivamente en aquellos que tienen profesiones de ayuda.

7.3.2. Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)

Cox y col. (1993) sostienen que el *Burnout* es un episodio particular dentro del proceso de estrés laboral que se da específicamente entre profesionales de los servicios humanos. En la línea de los trabajos de Leiter y colaboradores, el *Burnout* es entendido como una respuesta al estrés laboral que se desarrolla cuando las Estrategias de Afrontamiento empleadas por el sujeto no resultan eficaces para manejar el estrés laboral y sus efectos. Estos investigadores también reconocen las tres dimensiones del síndrome identificadas por Maslach y Jackson (1981) para explicar el proceso de desgaste. En cuanto a la baja Realización Personal en el trabajo, señalan que es el resultado de la evaluación cognitiva del sujeto sobre su experiencia de estrés, y que tiene que ver con el significado del trabajo o con las expectativas profesionales frustradas (Cox y col, 1993: 188). Por otra parte, los autores hipotetizan que la salud de la organización puede ser una variable moduladora de la relación estrés – *Burnout*.

7.3.3. Modelo de Winnubst (1993)

Winnubst adopta la conceptualización de Pines y Aronson (1988), entendiendo al *Burnout* como un sentimiento de agotamiento físico, emocional y mental frente al estrés laboral crónico. Por tanto desestima la conceptualización tridimensional de Maslach y Jackson (1981). Al igual que Golembiewski, considera que el *Burnout* afecta a todo tipo de profesionales y no sólo a los que tienen profesiones de ayuda.

El modelo de Winnubst (1993) pone el acento en la estructura organizacional, la cultura y el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo, como variables claves en el surgimiento del *Burnout*.

7.3.4. Modelo estructural de Gil Monte y Peiró (1995)

Gil Monte y sus colaboradores (1995, 1997) proponen un enfoque transaccional a partir de los modelos analizados anteriormente, considerando que en la etiología y en el proceso del síndrome deben tenerse en cuenta antecedentes de nivel personal, interpersonal y organizacional. Esta concepción permite integrar



tres perspectivas diferentes en la explicación del *Burnout*. Además, Gil Monte y Peiró denominan al *Burnout* Síndrome de quemarse por el trabajo o SQT.

Este modelo permite considerar en el proceso de desgaste laboral, la importancia de las variables cognitivas del yo, relacionadas directamente con el desempeño laboral (por ej. la autoconfianza); el rol de variables organizacionales (por ej. ambigüedad y conflicto de rol); las relaciones interpersonales (por ej. falta de apoyo social en el trabajo) y la importancia de las Estrategias de Afrontamiento.

El modelo contempla el estudio de factores desencadenantes del Síndrome de quemarse por el trabajo, es decir, de aquellos estresores percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral. Se distinguen cuatro categorías de análisis de los estresores laborales:

- a) El ambiente físico y puesto de trabajo como fuente de estrés laboral.
- b) Estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera.
- c) Estresores relacionados con las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales.
- d) Las relaciones trabajo – familia.

A su vez, el modelo señala la existencia de ciertos factores que facilitan la aparición del síndrome. Aquí se contemplan variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, país, etc.); variables de personalidad (*locus* interno, *locus* externo, optimismo, pesimismo, etc.); las Estrategias de Afrontamiento (centradas en la acción o en la emoción) y el apoyo social en el trabajo; espíritu que acompaña también, el diseño de este estudio.

Por último, el modelo contempla las consecuencias derivadas de la presencia del SQT tanto a nivel personal (manifestaciones psicósomáticas y relaciones interpersonales extralaborales) y consecuencias a nivel organizacional (satisfacción laboral baja, propensión al abandono de la organización, absentismo laboral y deterioro de la calidad de servicio de la organización).



8. Investigaciones sobre Burnout

Ya hemos enunciado en los capítulos precedentes diversos estudios que profundizan en las causas del *Burnout*, ya sea específicamente o vinculando al síndrome con otros factores psicosociales. Fundamentalmente, se han realizado estudios con profesionales de la sanidad (en especial médicos y enfermeros) y de la enseñanza, por ser éstas profesiones de ayuda donde el compromiso emocional con el otro se convierte en un factor de riesgo del desgaste. Hay numerosos estudios al respecto, por ejemplo, en el campo de la salud encontramos estudios de Moreno Jiménez, 2000, 2005; Tonon, 2003 y con docentes Ayuso Marente, 2006; Rabasa, 2007; Aguirre, 2009 o alumnos universitarios (Extremera Pacheco y col., 2007).

No obstante, también encontramos estudios sobre *Burnout* vinculados a otros campos laborales. Ejemplo de ello son los estudios con deportistas (Garcés de los Fayos Ruiz, 1998) o con empleados municipales (Robina Ramírez, 2002; Boada y col., 2004, 2005).

También encontramos numerosos estudios que vinculan el *Burnout* a otros factores, cabe mencionar de forma especial a las Estrategias de Afrontamiento (Blanch Plana y col., 2002; Guerrero Barona, 2003; Hernández Samora y col. 2004; Quiceno y Vinaccia Alpi, 2007; Bosqued, 2008).



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



1. Metodología

El presente estudio no es un proyecto aislado, sino que forma parte de un programa de investigaciones, de larga data, cuyo eje es la articulación/desfase de la Universidad con el mundo del trabajo. (Aparicio 1995, 2003, 2005, 2007, 2009 a y b).

Abordamos el análisis del binomio educación – trabajo, a partir del análisis de la dinámica que presenta la interacción de determinados factores educativos, psicosociales y organizacionales en la inserción laboral del sujeto. El análisis de dichas variables – atendiendo a la situación del país en donde uno de los principales problemas es el empleo y subempleo estructural, con graves consecuencias psicosociales –, asume una especial relevancia tanto desde el ángulo teórico como aplicado.

Específicamente, investigamos sobre la incidencia de diversos factores de base e intervinientes en el logro del Bienestar Psicológico o del desgaste laboral (*Burnout*), a partir de sujetos reales insertos en el ámbito de la Administración Pública. Los dos factores psicosociales incorporados a la investigación como variables intervinientes son el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento.

Dado el complejo entramado de variables incorporadas desarrollamos un diseño metodológico integral que permitiera abordar la multiplicidad de factores en juego. Por ello, el diseño propuesto permitió integrar metodologías cuantitativas, en orden a explicar el desgaste o bienestar laboral y metodologías cualitativas, para comprender las razones que subyacen a los factores enunciados.



Por último, cabe destacar que se trata de un estudio comparativo ya que trabajamos con dos grupos de sujetos, divididos en función de una variable independiente o de base: el Nivel de instrucción.

2. Población

Trabajamos con una población compuesta por 100 empleados del entonces Ministerio de Ambiente y Obras Públicas del Gobierno de Mendoza (actualmente, Ministerio de Infraestructura, Vivienda y Transporte). Cabe destacar que solo se relevó la administración central de dicha dependencia. Según los registros oficiales, al momento del relevamiento, la planta administrativa estaba conformada por 107 sujetos, de los cuales solamente 100 prestaban funciones estrictamente en la dependencia, hallándose los restantes afectados a otras reparticiones. Estos sujetos constituyen nuestra población. N=100 empleados estatales.

Fueron relevados los empleados de planta y contratados con locación de servicio, incluidos los que ocupan puestos jerarquizados en la pirámide organizacional.

3. Técnicas e instrumentos

Como adelantamos, utilizamos un aparato de relevamiento compuesto de una instancia cuantitativa y otra instancia cualitativa. Para construir el mismo, tuvimos como base, por una parte, otros instrumentos utilizados en estudios y proyectos vinculados, a fin de favorecer posteriores estudios comparativos (Aparicio 2003, 2005, 2009 a y b) y por otra parte, las problemáticas acusadas por algunos informantes claves en un sondeo de opinión efectuado con anterioridad.

Detallamos a continuación qué técnicas e instrumentos fueron utilizados en cada una de las instancias. En relación a la instancia cuantitativa, trabajamos fundamentalmente con una encuesta y con pruebas específicas o tests. La encuesta fue semiestructurada y nos permitió fundamentalmente reconstruir la trayectoria ocupacional del sujeto, así como adentrar en algunos aspectos institucionales.



En relación a los tests específicos que permitieron medir los distintos factores abordados utilizamos:

- *Burnout Maslach Inventory* (MBI de Maslach y Jackson, 1981, 1986)
- *Burnout Measure* (MB de Pines y Aronson, 1988)
- Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A de Casullo y col., 2002)
- Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (Frydenberg y Lewis, 1995)
- Cuestionario de Estilo Atribucional (Seligman, 1982, 1991)

La utilización de los tests nos permitió conocer los perfiles psicosociales de los trabajadores estatales, en función de un determinado nivel de *Burnout*, un cierto grado de Bienestar Psicológico, la tendencia a un Estilo Atribucional pesimista u optimista y la utilización de diversas Estrategias de Afrontamiento, que caracterizan a cada uno de los grupos.

Por su parte, la instancia cualitativa incluyó como principales técnicas el Análisis Lexicométrico y la Asociación libre de palabras. Las mismas tuvieron por objeto profundizar las aspiraciones y principales preocupaciones laborales de los sujetos, como así también conocer sus autopercepciones en relación al logro, las aspiraciones, el trabajo en el Estado y el estancamiento o ascenso laboral.

4. Instrumentos cuantitativos

La metodología cuantitativa es aquella que permite el tratamiento numérico, específicamente estadístico de los datos. Tal como señalamos anteriormente para esta instancia utilizamos una encuesta semiestructurada y trabajamos con la aplicación de tests específicos. A continuación, detallamos cada uno de los instrumentos señalados precedentemente.



4.1. Encuesta semiestructurada

La aplicación de esta encuesta³⁸ permitió recabar información básica del sujeto y su contexto familiar, así como también recoger opiniones y apreciaciones sobre cómo cada sujeto percibe su propio trabajo, identificar los tópicos más importantes de la relación con los jefes y con los compañeros, perfilar la imagen que el sujeto guarda de la institución, los valores que predominan en su vida laboral, la importancia que le concede al trabajo, sus esperanzas en relación con su puesto, etc.

Además, los datos obtenidos nos permitieron conocer la historia personal del sujeto, antecedentes ocupacionales de la familia así como opiniones particulares sobre la Administración Pública, expectativas laborales, valores, entre los aspectos más trabajados por hallarse vinculados a nuestro núcleo hipotético.

4.2. *Maslach Burnout Inventory* (MBI de Maslach y Jackson, 1986)

El MBI es quizá el test con mayor aceptación dentro de la comunidad científica, para medir el Síndrome de *Burnout*. Este instrumento está conformado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. Se presenta en forma de frecuencia, donde el sujeto valora, mediante un rango de 7 adjetivos que van de “nunca” (0) a “todos los días” (6), con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en cada una de las expresiones. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos tres factores que constituyen las tres subescalas del test: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el trabajo. Cada subescala tiene una puntuación propia y no es conveniente combinarlas en una puntuación única, pues miden diferentes dimensiones del síndrome.

La subescala que mide el Cansancio Emocional está conformada por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo. Sus elementos, describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo. La subescala de Despersonalización está formada por 5 (5, 10, 11, 15, 22) ítems que describen una

³⁸ Ver Anexo A



respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los otros. Por último, la subescala de Realización Personal en el trabajo está compuesta por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Las puntuaciones directas obtenidas no constituyen los resultados en sí mismas, sino que son comparadas con tablas de baremos que permiten la conversión de las puntuaciones directas en puntuaciones de valor universal. Además, mientras que en las subescalas de Cansancio Emocional y Despersonalización, altas puntuaciones corresponden a altos niveles de desgaste, en la subescala de Realización Personal en el trabajo, bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse. Es decir, esta última escala se mide en forma inversa a las anteriores. En otros términos, un cuadro de desgaste se caracteriza por presentar altos niveles de Cansancio Emocional y Despersonalización acompañados de un bajo sentimiento de Realización Personal.

Las pruebas de consistencia interna fueron efectuadas para cada una de las dimensiones que componen el MBI. El cálculo se realizó en función de la población abordada. Por ser una variable continua utilizamos el coeficiente de correlación de Pearson³⁹ que permite medir la correlación ítem – test, en este caso, cada ítem con su subescala correspondiente. Se encontraron altos niveles de correlación.

4.3. *Burnout Measure* (BM de Pines y Aronson, 1988)

El BM se creó originalmente como un instrumento de medida del tedio (Tedium Measure), con lo que la escala sirve, sin distinción, para evaluar tanto a profesionales del campo de la ayuda y servicios, como de otros sectores.

El BM es un instrumento integrado por 21 ítems que se distribuyen en tres subescalas denominadas agotamiento físico, emocional y mental. El agotamiento

³⁹ Este coeficiente varía entre -1 y $+1$, indicando la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables. Mientras más cercana $-/+1$, más intensa es la relación. El signo negativo indica una relación inversa, mientras un signo positivo indica una relación directa. La correlación ítem factor también se utiliza para evaluar la pertinencia de incluir un ítem en un determinado factor, por lo que contribuye a la validez factorial. Según los valores observados, la consistencia interna (para los ítems correspondientes a cada dimensión es significativa al nivel de .01 (es decir, 99% de confianza). Comparativamente, la dimensión Cansancio Emocional, alcanza mayores niveles de consistencia interna que las otras dos dimensiones.

físico se caracteriza por la fatiga, cansancio, sensación de destrucción y abatimiento. El agotamiento emocional está constituido por la sensación de depresión, cansancio emocional y *Burnout*. Por su parte, el agotamiento mental surge de sensaciones de infelicidad, inutilidad y rechazo, falta de ilusión y resentimiento hacia las personas. Cada una de estas subescalas está conformada por 7 ítems. A su vez, los ítems son valorados en una escala de 7 grados que va de “nunca” (1) a “siempre” (7). La puntuación en las tres dimensiones que mide la escala se combinan en una puntuación única que es la suma de los 21 ítems, de tal forma que se pueden alcanzar puntuaciones entre 21 y 147, estas puntuaciones se convierten en un índice que muestra en qué grado está quemado el sujeto (grados 1 y 2 que indican la ausencia del síndrome, grado 3 que indica riesgo de tener el síndrome y grado 4 para aquellos que lo padecen). Gil Monte y Peiró (1997) apoyados en los estudios de Schaufeli y Dierendonck (1993) sostienen que el BM se centra en evaluar los sentimientos de agotamiento emocional, pero no las otras dos dimensiones.

La consistencia del test fue medida por el coeficiente de Pearson, encontrándose un nivel de significancia del .01 (es decir, 99% de confianza). La consistencia ítem – test encuentra altos niveles de correlación en los distintos ítems que conforman el test.

4.4. Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS - A de Casullo y col., 2002)

La escala de Bienestar Psicológico permite recoger las autopercepciones en relación al bienestar en la población adulta. Es una escala tipo Likert formada por 13 ítems que puntúan de 1 a 3 en función del acuerdo (3) o el desacuerdo (1) del sujeto. Se evalúa mediante una dimensión global, que surge de una puntuación directa transformada a percentiles, sin tener en cuenta diferencias según sexo y edad. Por otra parte, es posible realizar un análisis por dimensiones. La escala cuenta con cuatro dimensiones específicas: control de situaciones, vínculos psicosociales, proyectos y aceptación de sí mismo. Estas dimensiones corresponden a cuatro de las cinco dimensiones señaladas en el modelo de Ryff.

La dimensión Control de situaciones alude a la sensación de control y autocompetencia y está conformada por los ítems 13, 5, 10 y 1.



La dimensión Vínculos psicosociales hace referencia a la calidad de las relaciones personales y se evalúa a través de los ítems 8, 2 y 11.

La tercera dimensión es la de Proyectos e indica la presencia de metas y propósitos en la vida. Es medida por los ítems 12, 6 y 3.

Por último, la Aceptación de sí mismo es la dimensión que evalúa el sentimiento de bienestar consigo mismo y está medido por los ítems 9, 4 y 7.

Se aplicó el coeficiente de Pearson a la escala BIEPS – A, con la finalidad de calcular la consistencia del test, hallándose altos niveles de correlación, con un .01 nivel de significancia (99% de confianza).

4.5. Cuestionario de Estilo Atribucional (ASQ de Seligman, 1982)

El Cuestionario de Estilo Atribucional (*Attributional Style Questionnaire* o ASQ) mide la forma en que los adultos hacen atribuciones conforme a las tres dimensiones propuestas por Seligman: *locus*, estabilidad y globalidad. El ASQ contiene afirmaciones que describen 48 situaciones hipotéticas. La mitad supone eventos negativos y el resto positivos, que a su vez especifican situaciones vinculadas con las tres dimensiones causales.

La dimensión permanencia o estabilidad (estable – no estable) alude al tiempo en que está el sujeto lamentándose por algo. Cuando las explicaciones para los sucesos malos son permanentes o estables producen desamparos larguísimos y, por el contrario, las explicaciones temporarias o no estables corresponden a quienes se resisten al desamparo. (Seligman, 1991) Esta dimensión es medida por dos escalas: PmG (*Permanent good* – bueno permanente) y PmB (*Permanent bad* – malo permanente).

La segunda dimensión es la globalidad (global – específico) e indica el nivel de penetración que tiene la situación problemática en el sujeto. Es decir, hasta qué punto le afecta. Si las explicaciones son globales producen desamparo en muchas situaciones y si son explicaciones específicas producen desamparo solamente en el aspecto afectado. Esta dimensión es medida por las escalas PvG (*Pervasiveness good* – penetrante bueno) y PvB (*Pervasiveness bad* – penetrante malo).

Por último, la tercera dimensión es la personalización y sugiere el *Locus of control* (interno – externo). Cuando sucede algo malo el sujeto puede culparse a sí mismo (internalizar) o culpar a los demás o a las circunstancias (externalizar). Esta dimensión se mide por las escalas PsG (*Personalization good* - personalización buena) y PsB (*Personalization bad* - personalización mala)

Mayores puntajes en los B (PmB, PvB y PsB) indican un Estilo Atribucional más indefenso o pesimista, mientras que puntajes mayores en G (PmG, PvG y PsG) indican lo opuesto, es decir, estilos atribucionales más optimistas.

Las pruebas de consistencia interna mostraron un nivel de significancia del .01 (99% de confianza).

4.6. Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

El ACS (*Adolescent Coping Scale*) es un instrumento destinado inicialmente al uso con jóvenes de hasta 18 años, pero la experiencia mediante numerosas investigaciones ha demostrado que puede ser utilizado con personas mayores de esa edad.

El ACS es un inventario de autoinforme compuesto de 80 elementos, 79 de tipo cerrado y uno final abierto, que permite evaluar con fiabilidad el uso de 18 Estrategias de Afrontamiento diferentes que se han identificado conceptual y empíricamente. Los 79 elementos cerrados se puntúan mediante una escala de tipo Likert de cinco puntos: 1. No me ocurre nunca o no lo hago; 2. Me ocurre o lo hago raras veces; 3. Me ocurre o lo hago algunas veces; 4. Me ocurre o lo hago a menudo; 5. Me ocurre o lo hago con mucha frecuencia.

Las estrategias generales de afrontamiento identificadas por Frydenberg y Lewis (1997) en sus investigaciones (cf. Capítulo II ítem 1.2.) son:

- *Buscar apoyo social (As)*
- *Concentrarse en resolver el problema (Rp)*
- *Esforzarse y tener éxito (Es)*
- *Preocuparse (Pr)*
- *Invertir en amigos íntimos (Ai)*



- *Buscar pertenencia (Pe)*
- *Hacerse ilusiones (Hi)*
- *Falta de afrontamiento (Na).*
- *Reducción de la tensión (Rt)*
- *Acción social (So)*
- *Ignorar el problema (Ip)*
- *Autoinculparse (Cu)*
- *Reservarlo para sí (Re)*
- *Buscar apoyo espiritual (Ae)*
- *Fijarse en lo positivo (Po)*
- *Buscar ayuda profesional (Ap)*
- *Buscar diversiones relajantes (Dr)*
- *Distracción física (Fi)*

Con respecto al análisis de consistencia interna del test, la correlación ítem – test encuentra altos niveles de correlación para los distintos ítems que conforman cada una de las dieciocho escalas. Presenta un nivel de significancia del .01 (es decir, 99% de confianza).

5. Herramientas cualitativas

Los instrumentos cualitativos utilizados en esta investigación son la entrevista en profundidad, el Análisis Lexicométrico y la Asociación libre de palabras. Veamos qué implicó cada uno de ellos.

5.1. Entrevista en profundidad

Fue realizada solamente a informantes claves, a fin de poder conocer distintas situaciones relativas al funcionamiento organizacional que nos permitieran interpretar y comprender cabalmente la información recabada.



5.2. Análisis Lexicométrico

En la encuesta semiestructurada se introdujeron preguntas abiertas destinadas a recuperar la percepción que tiene el sujeto sobre su trabajo en el Estado y rescatar aquellas preocupaciones inherentes a su desempeño laboral. Se trabajó con dos nodos: “Aspiraciones laborales” y “Preocupación con respecto al trabajo”. Las respuestas a estas preguntas fueron tratadas mediante el Análisis Lexicométrico, técnica que permite trabajar con las expresiones literales a efectos de detectar regularidades y establecer *a posteriori* categorías que marcarán las prioridades de cada uno de los grupos (cf. Capítulo IX, Apartado A).

5.3. Asociación libre de palabras

Por otra parte, se trabajó con palabras asociadas a ciertos conceptos considerados como claves. En el presente estudio se abordaron cinco nodos o conceptos: Logro, Aspiraciones, Trabajo en el Estado, Estancamiento y Ascenso. Se solicitó a los sujetos que mencionaran tres conceptos en orden de importancia asociados a los nodos enunciados precedentemente. Posteriormente, se trabajó con categorías emergentes, teniendo en cuenta la frecuencia de aparición y el orden de importancia de las categorías otorgadas por cada uno de los grupos (cf. Capítulo IX, Apartado B).

6. Definición de las variables consideradas en la investigación

A continuación, se identifican las variables presentes en este diseño de investigación, según surgen de delimitar el problema y campo concretos de investigación.

6.1. Variables de base

Son aquellas dimensiones que si bien influyen en este estudio ya están dadas y como su nombre lo indica son independientes de las variables objeto de estudio (dependientes). Las variables independientes o de base abordadas en la investigación son:



- **Sexo:** indica si el sujeto encuestado es hombre o mujer. Esta variable tiene dos categorías: femenino y masculino.
- **Edad:** cantidad de años cumplidos que tiene el sujeto al momento de realizar la encuesta.
- **Estado Civil:** indica la condición del sujeto entrevistado en relación con los derechos y obligaciones civiles en relación a su condición de soltería, matrimonio, viudez, etc. al momento del relevamiento.
- **Antigüedad:** cantidad de años en la Administración Pública, desde su ingreso hasta la aplicación de la encuesta.
- **Nivel de instrucción:** indica el máximo nivel de instrucción adquirido por el sujeto al momento del relevamiento. Es de gran importancia en este estudio, por cuanto fue utilizada a efectos de trabajar comparativamente con sujetos que tienen hasta un nivel secundario de instrucción (Grupo A) y quienes detentan un nivel de instrucción superior (Grupo B).
- **Situación laboral:** tipo de contratación que lo vincula con la Administración Pública al momento de la encuesta (de planta permanente, de planta temporaria, contrato de locación, pasante, con cargo político.)
- **Posicionamiento jerárquico:** lugar que ocupa en el organigrama institucional (jefes – no jefes).

6.2. Variables Dependientes

Son las variables que se espera explicar. En este estudio tomamos como variables dependientes el nivel de *Burnout* y el Bienestar Psicológico. Ambas manifestaciones pueden ser entendidas como dos estados extremos entre los cuales puede oscilar el perfil psicosocial del empleado público.

- *Burnout*: medido por el MBI de Maslach y Jackson (1986) y el MB de Pines y Aronson (1988).



- Bienestar Psicológico: medido por la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS – A de Casullo y col., 2002).

6.3. Variables Intervinientes

Aludimos a aquellas variables psicosociales que inciden de manera directa en el sentimiento de desgaste o realización personal en el trabajador estatal. Estas variables suponen condiciones que hacen a factores internos, inherentes a la personalidad del sujeto, tales como: el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento, variables profundizadas en este estudio.

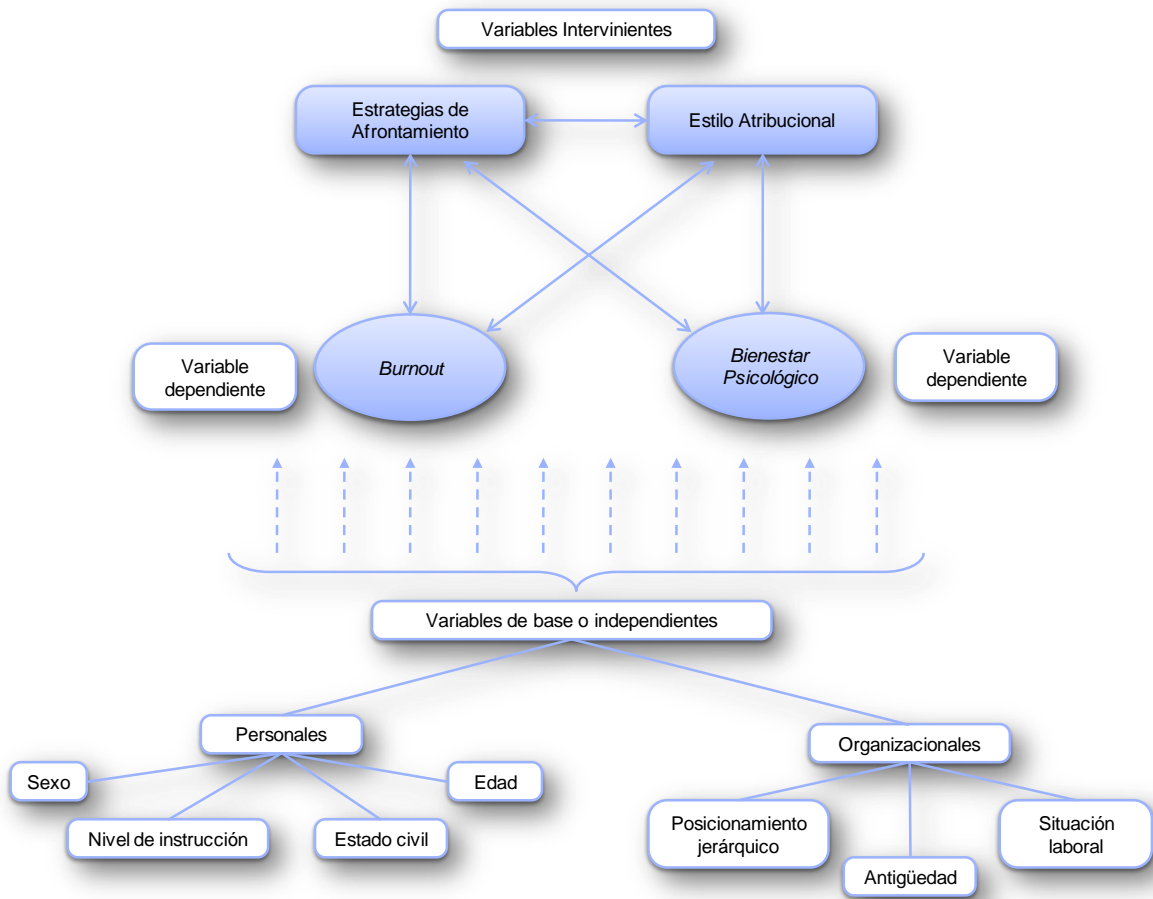
- Estilo Atribucional: medido por el Cuestionario de Estilo Atribucional (Seligman, 1982, 1991).
- Estrategias de Afrontamiento: medido por el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995).

7. Esquema de la investigación

La figura que sigue a continuación nos permite visualizar todas las variables involucradas en el diseño de investigación planteado. Buscamos conocer el nivel de *Burnout* y de Bienestar Psicológico, por lo que estos factores se constituyen en nuestras variables dependientes. Además, intentamos conocer en qué medida influyen en este cuadro el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento utilizadas por los sujetos, sin olvidar la presencia de ciertas variables de base o independientes (personales u organizacionales) que pueden estar incidiendo en la problemática.



Figura 5: Esquema de variables dependientes, independientes e intervinientes en el estudio



Fuente: Elaboración propia



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Apartado A
Descriptivo General



1. Introducción al análisis descriptivo

El análisis descriptivo⁴⁰ nos permite realizar una primera aproximación a los datos recolectados mediante distintas técnicas e instrumentos. Este análisis inicial nos proporcionará una idea general de las principales características que identifican el perfil de los empleados estatales. El mismo es desarrollado en dos Apartados: en el Apartado A, se efectúa el análisis del perfil sociodemográfico señalando la distribución de la muestra en función de una serie de variables de base como así también de otros factores contextuales que nos permiten conocer y comprender más acabadamente el ambiente organizacional donde se desarrollan profesionalmente los sujetos encuestados. En el Apartado B, se realiza el análisis descriptivo de los resultados arrojados por los distintos tests utilizados.

El Apartado A tiene como base el análisis de los datos consignados en la encuesta semiestructurada. Cabe señalar que presentamos una selección de aquellos datos que resultaron significativos para nuestro estudio.

Con fines organizativos y a efectos de hacer más ágil su lectura, este apartado está dividido en cinco partes:

- Características socio-demográficas
- Historia ocupacional del sujeto
- Descripción del contexto laboral

⁴⁰ Para el tratamiento de datos, se usó el *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Se apeló a las distribuciones de frecuencia (absoluta, relativa y acumulada), las medidas de tendencia central (modo, mediana y media) y las medidas de variabilidad que nos indican la dispersión de los datos en una distribución (rango, desviación estándar y varianza), entre las más comunes. Se utilizó, además el paquete de Microsoft® Office® 2007.



- Autopercepciones
- Valoración de la educación

Por su parte, en el Apartado B trabajamos la estadística descriptiva correspondiente a las pruebas específicas aplicadas. A fin de ir vislumbrando la influencia de la variable Nivel de instrucción en el desgaste o bienestar de los sujetos, así como en su Estilo Atribucional o uso de Estrategias de Afrontamiento, trabajamos dividiendo nuestra población en dos grupos:

- Grupo A: hasta nivel secundario: que incluye a todos los sujetos que tienen nivel de instrucción medio o primario. Constituido por 29 sujetos.
- Grupo B: con nivel superior: incluye a sujetos universitarios (diplomados o no). Compuesto por 71 sujetos.

Esta división permite poner a prueba las hipótesis planteadas y explicar comparativamente y con mayor profundidad la problemática eje de nuestro estudio. Cabe anticipar que hubo un caso en el que esta división no aporta al esclarecimiento de la problemática por lo que se presentan en relación con él, los resultados globales, es decir, para toda la población.

2. Características socio-demográficas

A continuación se describen las principales características socio-demográficas que identifican a la población abordada y que nos permitirán hacer un primer acercamiento al perfil actual de empleado público.

Recordemos que trabajamos con una población de 100 sujetos que se desempeñan laboralmente en una dependencia de la Administración Pública. Presentamos en este Apartado los datos correspondientes a variables de base, tales como Sexo, Edad al momento de la encuesta, Edad de ingreso en el Estado, Antigüedad en la Administración Pública, Estado civil, Nivel de instrucción, Situación laboral, Nivel jerárquico (jefes-no jefes) y Autopercepción del estrato social al que pertenecen. Comencemos pues esta descripción.



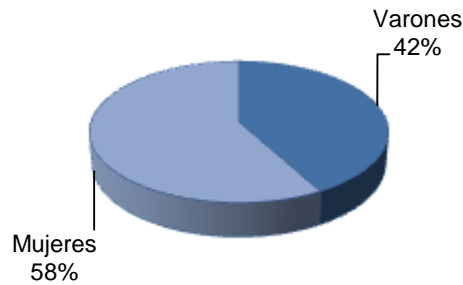
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

2.1. Sexo

La población con la que trabajamos estuvo constituida por un 42% de varones y un 58% de mujeres, todos empleados estatales, aunque con distinta condición laboral.

Gráfico 1: Distribución según sexo



2.2. Edad actual

Las edades de los encuestados oscilan entre los 18 y los 66 años, estableciéndose la edad promedio en aproximadamente 43 años.

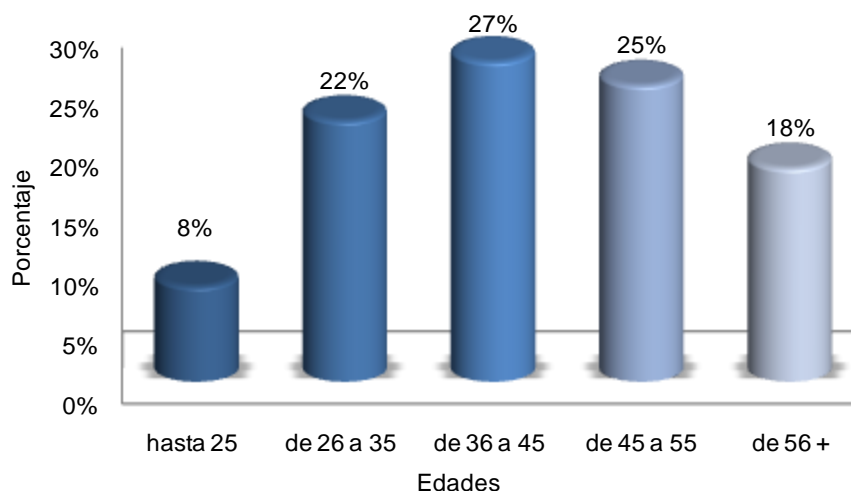
Tabla 1: Distribución de la población según la variable Edad actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hasta 25 años	8	8,0	8,0	8,0
de 26 a 35 años	22	22,0	22,0	30,0
de 36 a 45 años	27	27,0	27,0	57,0
de 46 a 55 años	25	25,0	25,0	82,0
de 56 años en adelante	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

El gráfico que sigue, ilustra el porcentaje de sujetos encuestados según rangos de edades, siendo el más representativo entre 36 y 45 años (27%), le sigue el rango de 46 a 55 años (25%) y el rango entre 26 y 35 años (22%).

Gráfico 2: Edad actual al momento de la encuesta



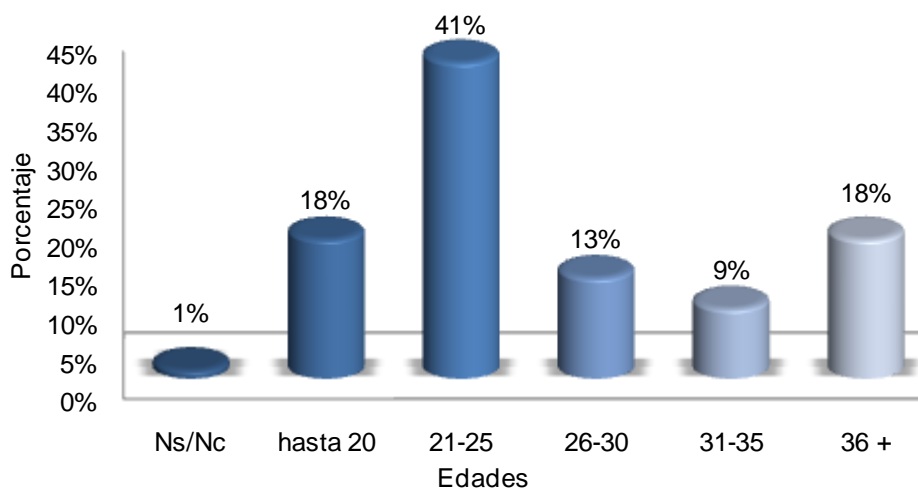
2.3. Edad de ingreso

Tabla 2: Distribución de la población según la variable Edad al ingresar en la Administración Pública

Rangos de edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	1	1,0	1,0	1,0
hasta 20	18	18,0	18,0	19,0
21-25	41	41,0	41,0	60,0
26-30	13	13,0	13,0	73,0
31-35	9	9,0	9,0	82,0
36 o más	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 3: Edad de ingreso a la Administración Pública



Los datos permiten visualizar, por rangos, las edades de ingreso en la Administración Pública de los sujetos encuestados. El dato más relevante es que el 41% de los sujetos ingresaron entre los 21 y 25 años de edad; un 18% lo hizo antes de los 20 años y otro 18% después de los 36 años de edad.

2.4. Antigüedad en la Administración Pública

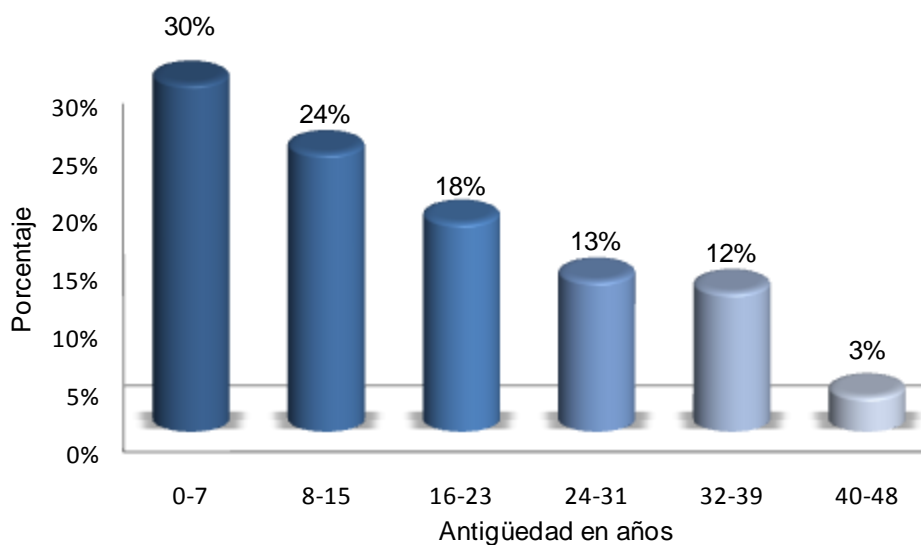
La antigüedad oscila entre 1 y 48 años de servicio. Cabe destacar que antiguamente, un sujeto podía ingresar en la Administración Pública a partir de los 16 años, como se evidenció en un caso y que algunas ocasiones, los trámites jubilatorios se retardan algunos años. No obstante ello, el 54% de los empleados no supera los 15 años de antigüedad.

Tabla 3: Distribución de la población según la variable Antigüedad

Antigüedad en años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0-7	30	30,0	30,0	30,0
8-15	24	24,0	24,0	54,0
16-23	18	18,0	18,0	72,0
24-31	13	13,0	13,0	85,0
32-39	12	12,0	12,0	97,0
40-48	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a Empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 4: Antigüedad en la Administración Pública





Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

El gráfico muestra claramente, por rangos en años de antigüedad, la distribución de la muestra de empleados.

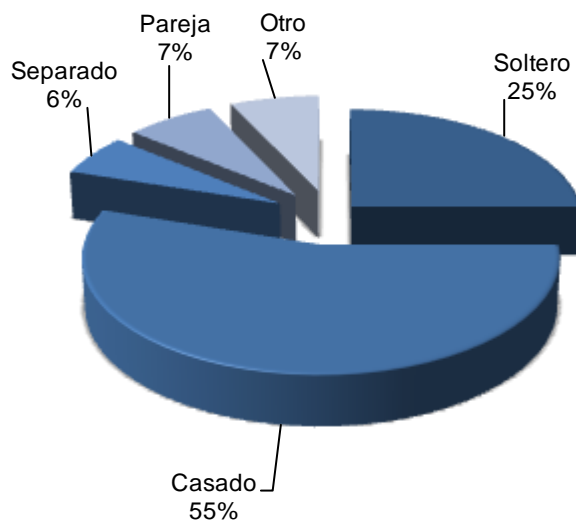
2.5. Estado civil

Tabla 4: Distribución de la población según la variable Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	25	25,0	25,0	25,0
Casado	55	55,0	55,0	80,0
Separado	6	6,0	6,0	86,0
Pareja	7	7,0	7,0	93,0
Otro	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 5: Distribución según Estado civil



Según los datos analizados, se observa que predominan con un 55% los empleados que se encuentran casados al momento del relevamiento, siendo menor el porcentaje de solteros (25%) y otras uniones (separado 6%, en pareja 7% y otro 7%).

2.6. Nivel de instrucción

A continuación analizamos la población en función del nivel de instrucción máximo que declaran haber alcanzado los encuestados.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

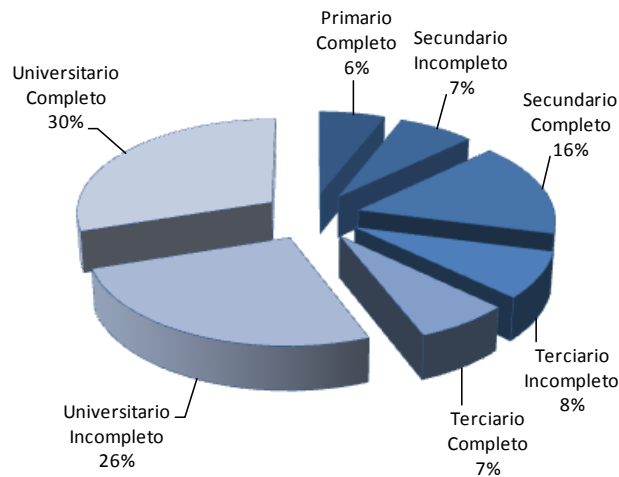
Tabla 5: Distribución de la población según la variable Nivel de Instrucción

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
primario completo	6	6,0	6,0	6,0
secundario incompleto	7	7,0	7,0	13,0
secundario completo	16	16,0	16,0	29,0
terciario incompleto	8	8,0	8,0	37,0
terciario completo	7	7,0	7,0	44,0
universitario incompleto	26	26,0	26,0	70,0
universitario completo	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados en la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tal como lo evidencian la tabla y el gráfico correspondiente, del total de sujetos encuestados, un 56% alcanza el nivel universitario (completo 30% e incompleto 26%), un 15% el nivel terciario (completo 7% e incompleto 8%). El resto de los sujetos tiene un nivel de instrucción inferior, siendo el mínimo nivel de instrucción declarado la primaria completa.

Gráfico 6: Distribución según Nivel de instrucción



Los datos aportados en este ítem, constituyen un insumo fundamental para realizar la división de nuestra población en dos grupos, tal como señalamos anteriormente, agrupando a los sujetos que han alcanzado hasta el nivel secundario (completo o incompleto) en el Grupo A y a aquellos sujetos que han alcanzado un nivel superior (diplomados o no) en el Grupo B. Trabajaremos comparativamente con ambos grupos a lo largo de nuestro análisis.

2.7. Situación laboral

En relación a la situación laboral contemplamos el tipo de relación o vinculación del sujeto con el Estado en tanto organización empleadora. Para ello tomamos las principales categorías: empleados en planta permanente, planta temporaria, contratados de locación de servicios y otros, donde se contemplan situaciones particulares como son las pasantías rentadas. A continuación la tabla de distribución:

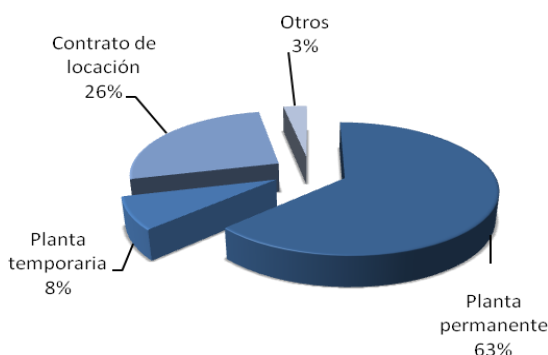
Tabla 6: Distribución de la población según la variable Situación laboral

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Planta permanente	63	63,0	63,0	63,0
Planta temporaria	8	8,0	8,0	71,0
Contratos	26	26,0	26,0	97,0
Otros	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Como se visualiza en el gráfico que sigue, predomina el personal de planta permanente (63%) y temporaria (8%) con un total de 71%. Esta franja de encuestados se puede considerar con puestos estables. Por otra parte, un 29% entre personal contratado (26%) y pasantes rentados (3%), a los cuales podemos considerar como puestos no estables.

Gráfico 7: Distribución según Situación laboral



Como veremos más adelante, este dato es relevante por cuanto la Estabilidad ha sido considerada por los encuestados como el principal motivo por el



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

cual elegirían un trabajo y, además, como el factor principal a la hora de indicar a qué se puede aspirar trabajando en el Estado.

2.8. Nivel jerárquico

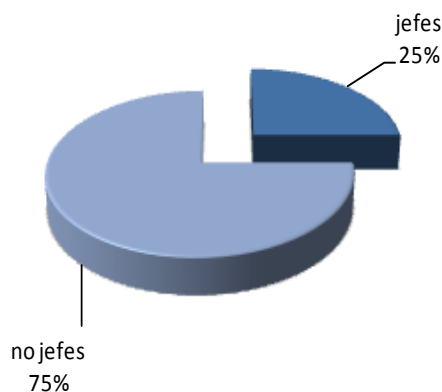
En relación al Nivel jerárquico, realizamos aquí una primera aproximación a fin de observar cómo se distribuye la población en función de sus puestos de trabajo. Aquí destacamos el hecho de tener personal a cargo o no, categorizando en jefes o no jefes.

Tabla 7: Distribución de la población según la variable Nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Jefes	25	25,0	25,0	25,0
No jefes	75	75,0	75,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 8: Distribución según Nivel jerárquico



Tal como muestra el Gráfico 8, del total de encuestados el 25% posee personal a cargo (jefes). Al respecto, la cantidad de empleados a cargo oscila entre 1 y 28 personas. Se entrevistó a un solo jefe con cargo político, pero en general se tuvo acceso a jefaturas intermedias (mandos medios). Por su parte, el 75% de los sujetos representa a empleados comunes que no tienen personal a cargo (no jefes).



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

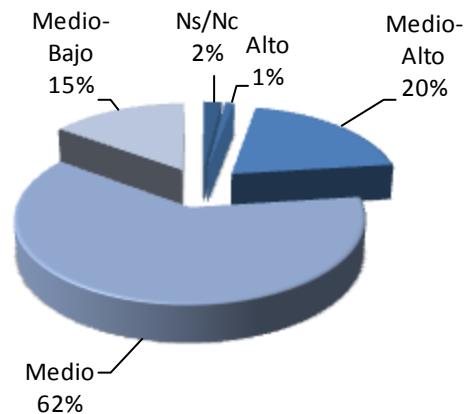
2.9. Estrato social subjetivo

Tabla 8: Distribución de la población según la variable Estrato social subjetivo

Estrato social	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	2	2,0	2,0	2,0
Alto	1	1,0	1,0	3,0
Medio-Alto	20	20,0	20,0	23,0
Medio	62	62,0	62,0	85,0
Medio-Bajo	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 9: Distribución según Estrato social subjetivo



Según muestran la Tabla 8 y el Gráfico 9, la mayoría de los encuestados (62%) se identifica con un estrato social de nivel socio-económico medio, el 20% con un estrato medio-alto, el 15% con un estrato social medio-bajo y el 1% se ubicaría en un estrato alto.

3. Historia ocupacional del sujeto

3.1. Ocupación principal y secundaria



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

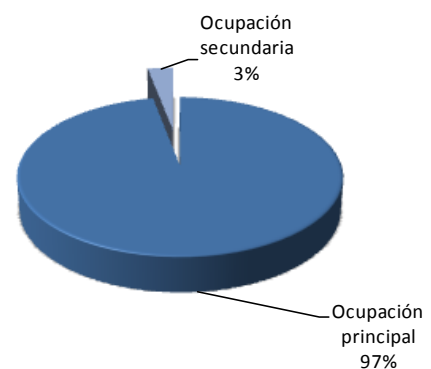
Tabla 9: Ocupación principal

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesional independiente	1	1,0	1,0	1,0
Obrero calificado	1	1,0	1,0	2,0
Empleado sin jerarquía estatal	56	56,0	56,0	58,0
Jefe intermedio en el Estado	38	38,0	38,0	96,0
Jefe intermedio en empresa privada	1	1,0	1,0	97,0
Profesional sin cargo Estatal	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 10: El Estado como ocupación

Si reagrupamos los datos contenidos en la Tabla 9 en dos categorías, vale decir, aquellos que consideran su trabajo en el Estado como su ocupación principal y quienes no, el Gráfico 10 ilustra que el 97% de los encuestados declaran su puesto en el Estado como ocupación principal. Solo el 3% lo considera un trabajo secundario.



No obstante, según observamos en la Tabla 10, el 50% de los sujetos que consideran al Estado como su trabajo principal, declara tener un trabajo secundario, se trata de profesionales independientes (12%), amas de casa (9%), técnicos o artesanos (8%), empleados en empresas privadas (5%), por mencionar las opciones más representativas.

Tabla 10: Ocupación secundaria

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	50	50,0	50,0	50,0
Changarín/Trabajo inestable	1	1,0	1,0	51,0
Trabajos no especializados	1	1,0	1,0	52,0
Comerciantes s/personal remunerado	3	3,0	3,0	55,0
Técnico/Artesano/Trabajos especiales	8	8,0	8,0	63,0
Profesional independiente	12	12,0	12,0	75,0
Empleada doméstica	1	1,0	1,0	76,0
Obrero calificado	2	2,0	2,0	78,0
Empleado sin jerarquía en empresa estatal	4	4,0	4,0	82,0
Empleado sin jerarquía en empresa privada	5	5,0	5,0	87,0
Jefe intermedio empresa estatal	1	1,0	1,0	88,0
Profesional s/cargo en Estado	1	1,0	1,0	89,0
Gerencia empresa privada	1	1,0	1,0	90,0
1 a 5 empleados	1	1,0	1,0	91,0
Ama de casa	9	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

3.2. Carga horaria

En relación a la carga horaria laboral tuvimos en cuenta tres rangos. El primer rango de 21 a 35 horas, contempla una carga laboral diaria entre 5 y 7 horas; el segundo rango de 36 a 45 horas semanales equivale de 7 a 9 horas por día y el tercer rango, de 46 o más, corresponde a más de 9 horas diarias de trabajo. Observemos a continuación la tabla de distribución.

Tabla 11: Carga horaria semanal en el Estado

Carga horaria semanal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21-35	31	31,0	31,0	31,0
36-45	39	39,0	39,0	70,0
46 o más	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

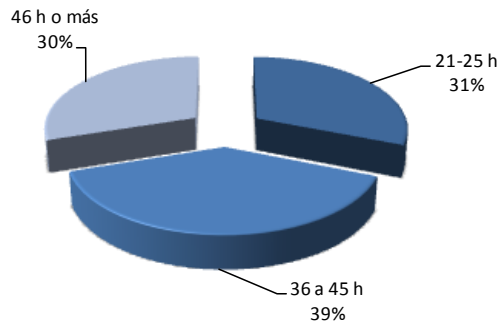
Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Gráfico 11: Carga horaria semanal



El gráfico muestra que la carga horaria dedicada al empleo en el Estado cubre para el 39% de los encuestados entre 36 y 45 horas semanales de trabajo, para el 31% entre 21 y 35 horas y para el 30% restante 46 horas o más.

3.3. Movilidad laboral

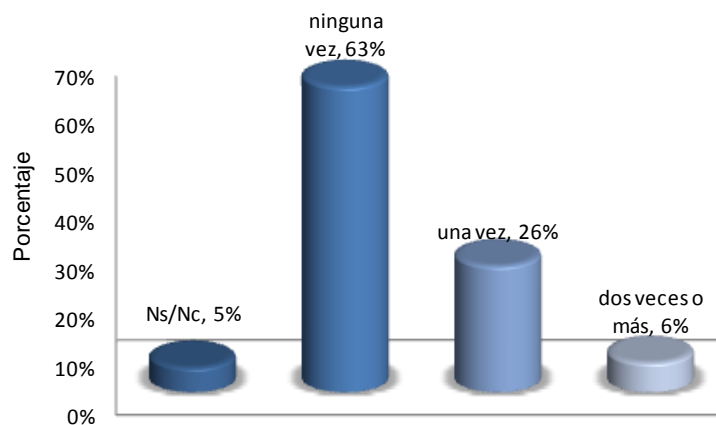
En relación a la permanencia en el mismo puesto de trabajo, se observaron los siguientes datos:

Tabla 12: Cambio de puesto en los últimos cinco años

Cambio de puesto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	5	5,0	5,0	5,0
ninguna vez	63	63,0	63,0	68,0
una vez	26	26,0	26,0	94,0
dos veces o más	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 12: Cambio de puesto en los últimos 5 años



Tal como se observa en el Gráfico 12, el 63% de los encuestados no cambió de puesto en los últimos 5 años, el 26% sólo cambió una vez de puesto y el 6% dos veces o más.

4. Descripción del contexto laboral

Si bien no es el eje central de nuestro estudio, no por ello debemos olvidar el condicionamiento de ciertos factores contextuales. A continuación presentamos algunos aspectos vinculados al ambiente físico y otros inherentes a la estructura organizativa del Estado y a las relaciones humanas, a fin de aproximarnos a su influencia en el rendimiento laboral.

4.1. Factores del ambiente físico que influyen en el rendimiento laboral

Se solicitó a cada encuestado que mencionara en orden de importancia, los tres factores del ambiente físico que a su consideración, influyen de manera negativa en el rendimiento laboral de los empleados. En las Tablas 13, 14 y 15 mostramos los datos concernientes a los factores dichos en primero, segundo y tercer lugar respectivamente.

Tabla 13: Factores de influencia negativa mencionados en primer lugar

Factores del ambiente físico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	10	10,0	10,0	10,0
Humo de tabaco	12	12,0	12,0	22,0
Ruidos	18	18,0	18,0	40,0
Escasa iluminación	5	5,0	5,0	45,0
Falta de ventilación	4	4,0	4,0	49,0
Temperatura inadecuada	4	4,0	4,0	53,0
Mobiliario inadecuado	14	14,0	14,0	67,0
Hacinamiento	22	22,0	22,0	89,0
Encierro/malos olores	5	5,0	5,0	94,0
Otros	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 14: Factores de influencia negativa mencionados en segundo lugar

Factores del ambiente físico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	16	16,0	16,0	16,0
Humo de tabaco	5	5,0	5,0	21,0
Ruidos	13	13,0	13,0	34,0
Escasa iluminación	10	10,0	10,0	44,0
Falta de ventilación	10	10,0	10,0	54,0
Temperatura inadecuada	7	7,0	7,0	61,0
Mobiliario inadecuado	9	9,0	9,0	70,0
Hacinamiento	15	15,0	15,0	85,0
Encierro/malos olores	10	10,0	10,0	95,0
Otros	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

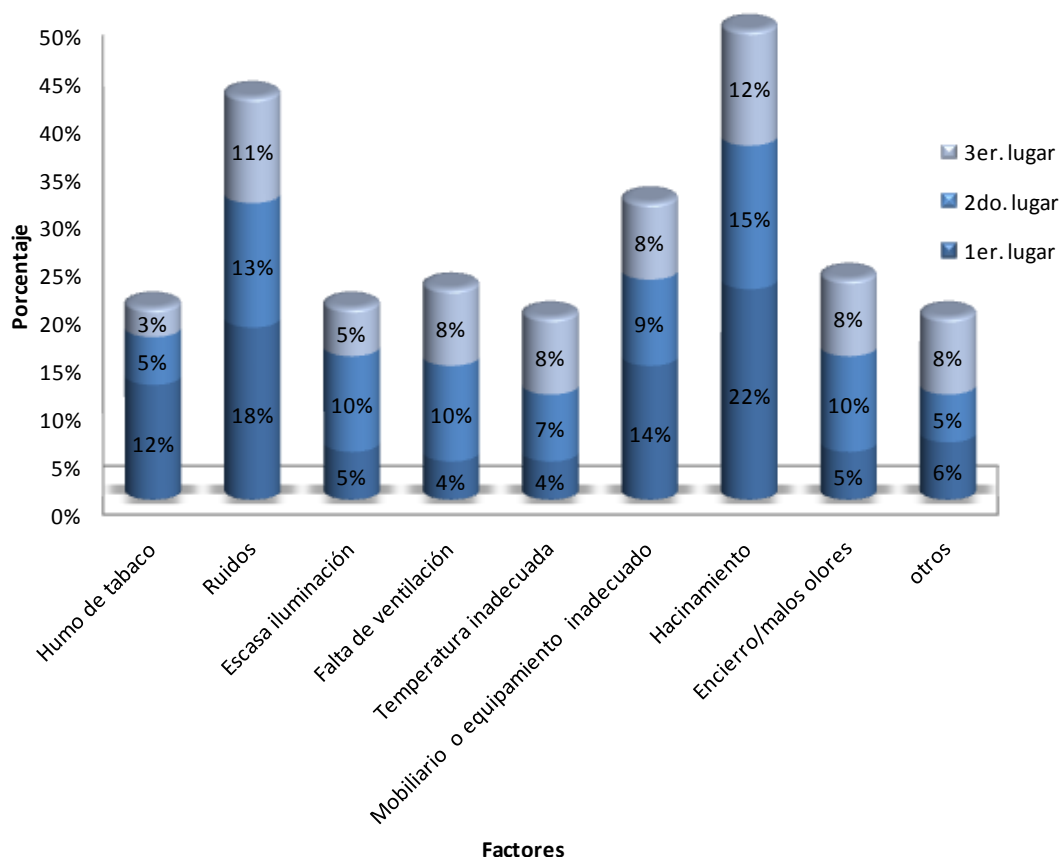
Tabla 15: Factores de influencia negativa mencionados en tercer lugar

Factores del ambiente físico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	29	29,0	29,0	29,0
Humo de tabaco	3	3,0	3,0	32,0
Ruidos	11	11,0	11,0	43,0
Escasa iluminación	5	5,0	5,0	48,0
Falta de ventilación	8	8,0	8,0	56,0
Temperatura inadecuada	8	8,0	8,0	64,0
Mobiliario inadecuado	8	8,0	8,0	72,0
Hacinamiento	12	12,0	12,0	84,0
Encierro/malos olores	8	8,0	8,0	92,0
Otros	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

El Gráfico 13 permite visualizar en una misma figura los factores señalados en orden de importancia, correspondientes a las Tablas 13, 14 y 15.

Gráfico 13: Factores del ambiente físico



En términos generales, encontramos que, aunque con distintos porcentajes, se mantienen como principales problemáticas el hacinamiento, el ruido y el mobiliario inadecuado.

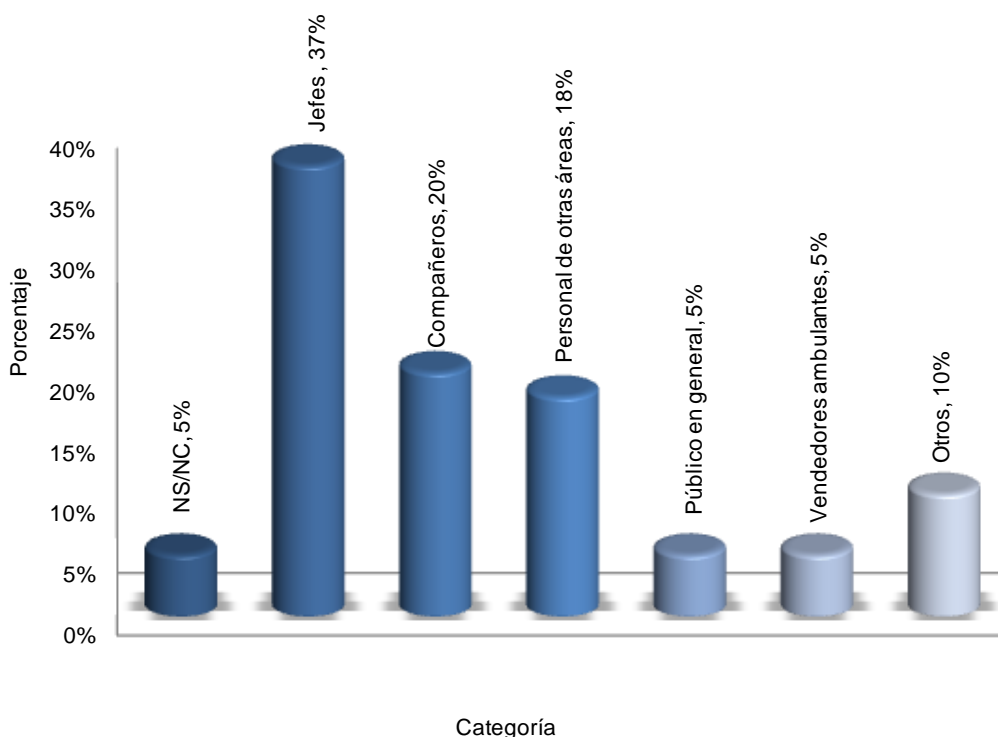
4.2. Relaciones humanas

Tabla 16: Relaciones que influyen negativamente

Relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NS/NC	5	5,0	5,0	5,0
Jefes o superiores	37	37,0	37,0	42,0
Compañeros	20	20,0	20,0	62,0
Personal de otras áreas	18	18,0	18,0	80,0
Público en general	5	5,0	5,0	85,0
Vendedores ambulantes	5	5,0	5,0	90,0
Otros	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 14: Dificultades en las relaciones humanas



En cuanto a las dificultades en las relaciones humanas, el 37% de los encuestados sostiene que las dificultades con los jefes o superiores es un factor que dificulta el rendimiento laboral. Por su parte, el 20% sostiene que son las dificultades en las relaciones con compañeros y el 18% con personal de otras áreas. El resto se divide en un 5% para dificultades con el público en general y vendedores ambulantes y un 10% ingresa en la categoría “otros”. El 5% de los sujetos se abstuvo de responder a este ítem.

5. Autopercepciones

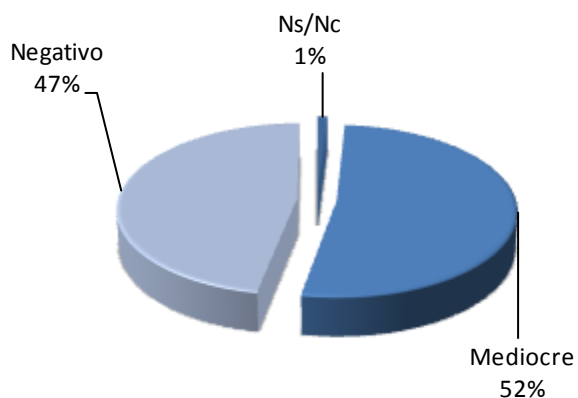
Los encuestados respondieron en relación a cómo perciben que es visto el empleado público en la sociedad actual. La Tabla 17 recoge la opinión de los encuestados al respecto.

Tabla 17: Autopercepción sobre el concepto social de empleado público

Concepto social	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	1	1,0	1,0	1,0
Positivo	0	0,0	0,0	1,0
Mediocre	52	52,0	52,0	53,0
Negativo	47	47,0	47,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 15: Concepto social de empleado público



Según muestra el Gráfico 15, el 47% de los encuestados opina que “en la calle” predomina un concepto negativo de los empleados públicos, mientras que el 52% lo define como mediocre. El 1% no contesta.

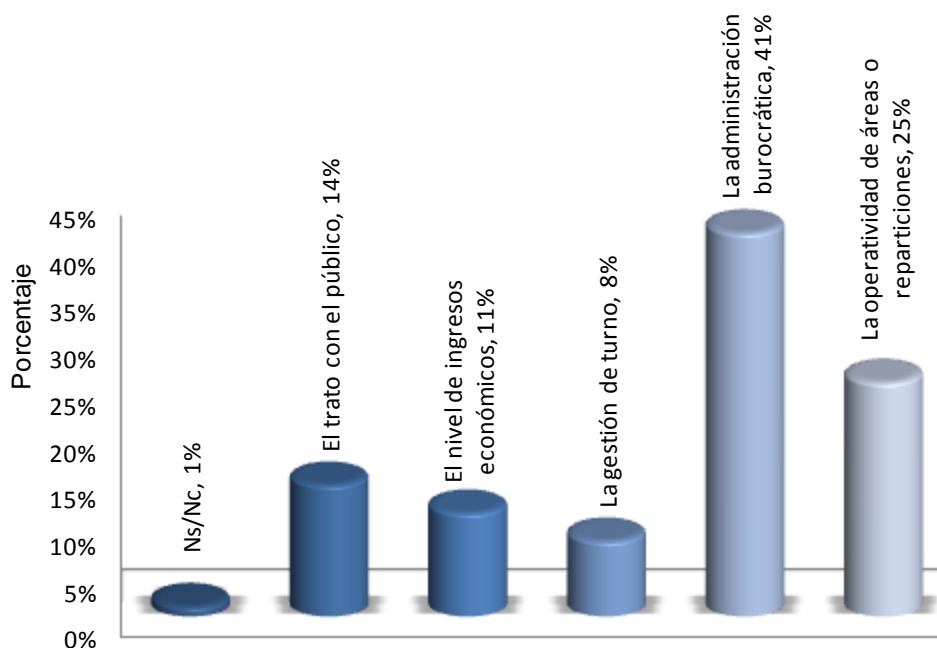
Una vez observada la imagen compartida acerca del empleado público por parte de los encuestados, se les preguntó sobre los fundamentos de su respuesta. En la Tabla siguiente se recogen las opiniones vertidas al respecto.

Tabla 18: Factores que están en la base de la imagen compartida de empleado público

Factores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	1	1,0	1,0	1,0
El trato con el público	14	14,0	14,0	15,0
El nivel de ingresos económicos	11	11,0	11,0	26,0
La gestión de turno	8	8,0	8,0	34,0
La administración burocrática	41	41,0	41,0	75,0
La operatividad de áreas o reparticiones	25	25,0	25,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 16: Posibles causas del concepto social de empleado público



Observamos que para el 41%, el concepto negativo (“mediocre”) que existe “en la calle” sobre los empleados públicos, tiene como causa principal la burocracia del sistema administrativo, para el 25% reside en la falta de operatividad de las áreas o reparticiones. Otra causa mencionada por el 14% es el trato con el público, el nivel de ingresos económicos (11%) o la gestión de turno (8%).

6. Valoración de la educación

Solicitamos a los sujetos que nos indicaran los tres requisitos (en orden de importancia) necesarios para obtener un empleo. Estos datos nos permitieron conocer la valoración y autopercepción de los sujetos en relación a la instrucción y otras competencias sociales exigidas por el mundo del trabajo.

A continuación, las Tablas 18, 19 y 20 muestran los aspectos más destacados por los sujetos en primero, segundo y tercer lugar de importancia.

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Tabla 19: Requisitos más importantes a la hora de obtener un empleo (primer lugar)

Requisitos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	2	2,0	2,0	2,0
Título	51	51,0	51,0	53,0
Promedio de notas	1	1,0	1,0	54,0
Contactos o carta de presentación	14	14,0	14,0	68,0
Experiencia	16	16,0	16,0	84,0
Capacitación técnica y "saber hacer"	14	14,0	14,0	98,0
Publicaciones	1	1,0	1,0	99,0
Otro	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 20: Requisitos más importantes a la hora de obtener un empleo (segundo lugar)

Requisitos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	5	5,0	5,0	5,0
Título	16	16,0	16,0	21,0
Promedio de notas	6	6,0	6,0	27,0
Contactos o carta de presentación	8	8,0	8,0	35,0
Experiencia	3	3,0	3,0	38,0
Capacitación técnica y "saber hacer"	10	10,0	10,0	48,0
Publicaciones	33	33,0	33,0	81,0
Otro	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Educación y trabajo

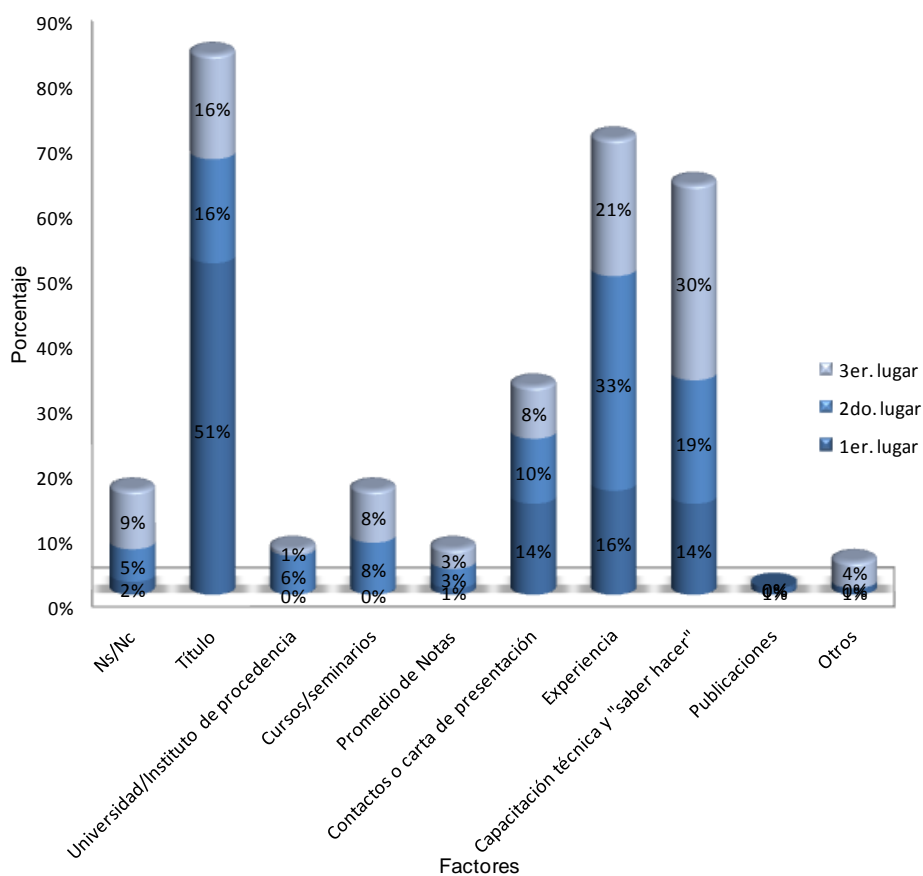
Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Tabla 21: Requisitos más importantes a la hora de obtener un empleo (tercer lugar)

Requisitos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	9	9,0	9,0	9,0
Título	16	16,0	16,0	25,0
Promedio de notas	1	1,0	1,0	26,0
Contactos o carta de presentación	8	8,0	8,0	34,0
Experiencia	3	3,0	3,0	37,0
Capacitación técnica y "saber hacer"	8	8,0	8,0	45,0
Publicaciones	21	21,0	21,0	66,0
Otro	30	30,0	30,0	96,0
Total	100	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 17: Requisitos para obtener un empleo (según orden de importancia)





Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

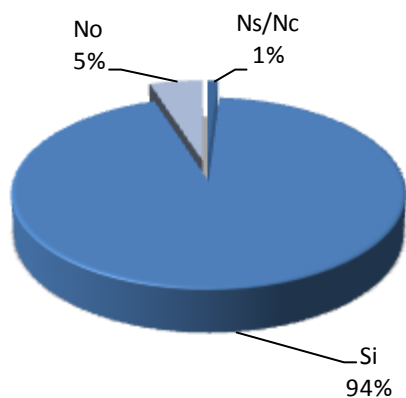
Cabe destacar que los requisitos para la obtención de un empleo mencionados con mayor frecuencia han sido el título, la experiencia y la capacitación técnica y el “saber hacer”.

Tabla 22: Educación como factor de movilidad social

Educación/Movilidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ns/Nc	1	1,0	1,0	1,0
Si	94	94,0	94,0	95,0
No	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 18: La educación como factor de movilidad social



La mayoría de los sujetos encuestados (94%) consideran a la educación como un factor de movilidad social. El 5% considera que la educación no está vinculada a la movilidad social y el 1% no responde.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Apartado B

Análisis Descriptivo de los Tests Aplicados



7. Descriptivo de desgaste profesional

El *Burnout* es una de las variables dependientes de nuestro estudio. Para su medición se utilizaron dos tests de Burnout: el MBI de Maslach y Jackson (1986) y el MB de Pines y Aronson (1988).

7.1. *Maslach Burnout Inventory* (MBI de Maslach y Jackson, 1986)

Según este instrumento, el nivel de *Burnout* está operacionalizado a través de las puntuaciones obtenidas en el MBI (Maslach y Jackson, 1986) para sus tres dimensiones: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Seguidamente, analizaremos descriptivamente los resultados para cada una de las tres dimensiones y para cada grupo de sujetos. Recordemos que a efectos de analizar la influencia del nivel de instrucción en el desgaste profesional trabajamos comparativamente con dos grupos: el Grupo A: hasta nivel secundario y Grupo B: con nivel de instrucción superior (diplomados o no).

Comencemos entonces, por analizar los datos descriptivos correspondientes a la dimensión Cansancio Emocional para ambos grupos.

Tabla 23: Descripción comparativa de niveles de Cansancio Emocional

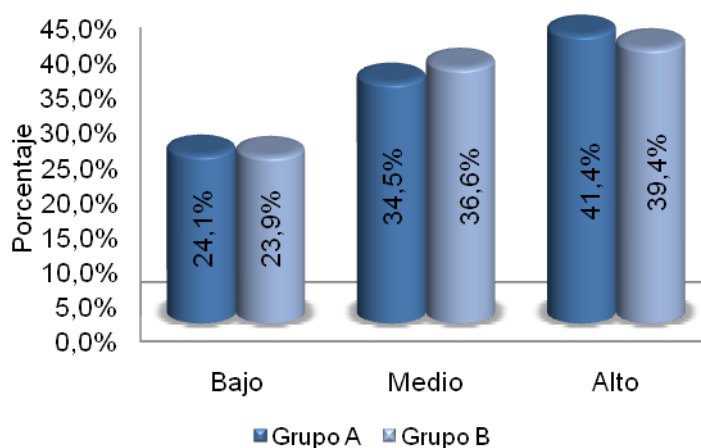
Nivel	Grupo A			Grupo B		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	17,2	17,2	17	23,9	23,9
Medio	10	34,5	51,7	26	36,6	60,6
Alto	14	48,3	100	28	39,4	100
Total	29	100		71	100	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Según los datos aportados por la Tabla 23 el 41,4% de los empleados pertenecientes al Grupo A posee alto Cansancio Emocional, el 34,5% se halla en un nivel medio y el 24,1% tiene bajo nivel de cansancio. Los valores hallados en el Grupo B indican que un 39,4% de sujetos se encuentra en un nivel alto de Cansancio Emocional, un 36,6% presenta un grado medio y en el resto de los sujetos (23,9%) es bajo.

A continuación, visualizamos en el siguiente gráfico de manera comparativa los niveles de Cansancio Emocional para cada uno de los grupos.

Gráfico 19: Niveles de Cansancio Emocional



Observamos que los valores hallados para cada uno de los grupos son bastante homogéneos, prácticamente no hay diferencias entre los grupos, marcando ambos la misma tendencia.

Veamos ahora, qué sucede con la dimensión Despersonalización y los niveles hallados para cada uno de los grupos.

Tabla 24: Descripción comparativa de niveles de Despersonalización

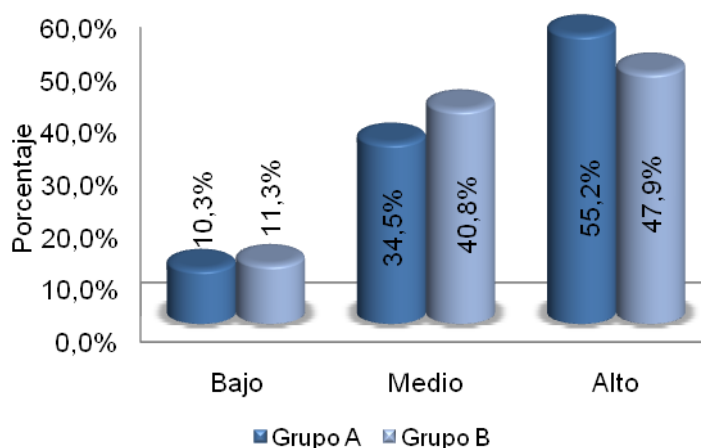
Nivel	Grupo A			Grupo B		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	10,3	10,3	8	11,3	11,3
Medio	10	34,5	44,8	29	40,8	52,1
Alto	16	55,2	100	34	47,9	100
Total	29	100		71	100	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Descriptivamente podemos decir que el 55% de los sujetos pertenecientes al Grupo A se encuentra con un grado alto de Despersonalización, el 34% tiene un grado medio y solamente el 10% puntúa en un nivel bajo.

En relación al grupo B, observamos que el 47,9% de los sujetos tiene alto nivel de Despersonalización, un 40,8% se encuentra en un nivel medio y un 11,3% en un nivel bajo.

Gráfico 20: Niveles de Despersonalización



Comparativamente, ambos grupos muestran la misma tendencia, ya que si tenemos en cuenta los niveles medio y alto, observamos que la mayoría de los sujetos se encuentran vinculados al factor Despersonalización en ambos grupos. No obstante, los valores que indican alta Despersonalización son levemente superiores para los sujetos del Grupo A, es decir, al momento de la encuesta hay proporcionalmente mayor porcentaje de sujetos que alcanzaron hasta Nivel secundario con un alto índice de Despersonalización.

Por último, analizamos la descripción para la dimensión Realización Personal, en la cual, recordemos, se espera una variación en sentido inverso a las otras dos dimensiones. Veamos cuáles son los valores que alcanzan ambos grupos.

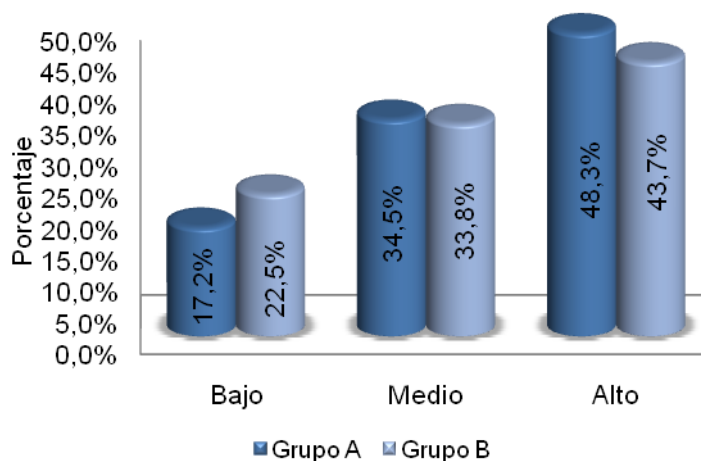
Tabla 25: Descripción comparativa de niveles de Realización Personal

Nivel	Grupo A			Grupo B		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	17,2	17,2	16	22,5	22,5
Medio	10	34,5	51,7	24	33,8	56,3
Alto	14	48,3	100	31	43,7	100
Total	29	100		71	100	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Una primera lectura de los datos ofrecidos nos indica que un 48% de los sujetos del Grupo A posee un alto nivel de Realización Personal, el 34% un nivel medio y el 17% un nivel bajo. Por su parte, en el Grupo B, el 43,7% tiene un alto nivel de Realización Personal, el 33,8% alcanza un nivel medio y el 22,5% restante uno bajo.

Gráfico 21: Niveles de Realización Personal



Comparativamente podemos observar que existe una leve diferencia a favor de los sujetos pertenecientes al Grupo A en cuanto a Realización Personal, ya que poseen proporcionalmente mayor porcentaje de sujetos en el nivel alto y menos en el nivel de baja Realización Personal. No obstante, los resultados no muestran marcadas diferencias.

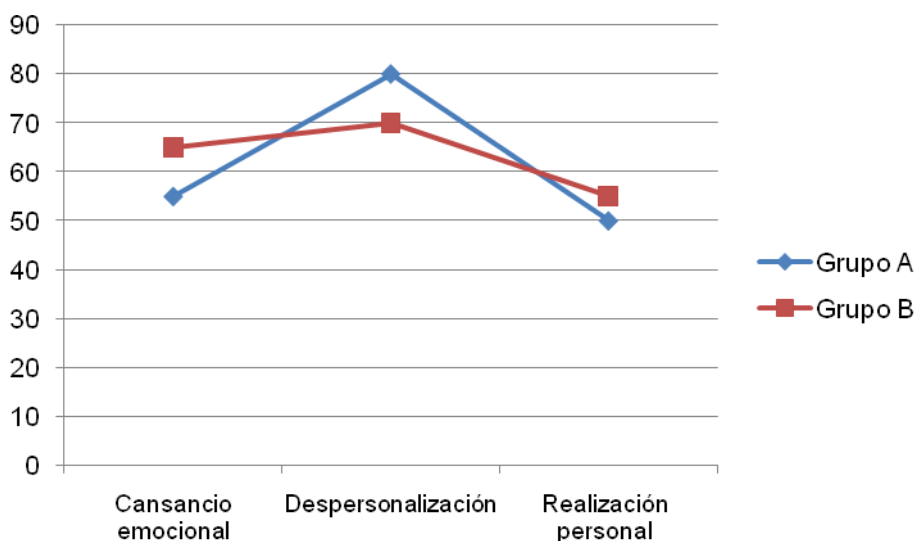
A partir de las tendencias enunciadas para cada uno de los grupos y para cada una de las dimensiones que componen el MBI, estamos en condiciones de realizar una evaluación general a efectos de determinar la presencia o ausencia del síndrome. Recordemos que las puntuaciones directas no son interpretables por sí mismas. Procedimos entonces a analizar las puntuaciones directas obtenidas por cada sujeto ubicándola en el percentil correspondiente según la Tabla de Baremos del MBI de Maslach y Jackson, 1988, siempre considerando las variables sexo y el nivel de instrucción del sujeto. Luego trabajamos con los percentiles promedio. Este análisis complementario nos permite identificar la tendencia grupal en percentiles, identificando niveles bajos (percentiles 1 a 33), medios (percentiles 34 a 66) y altos (percentiles 67 a 99). Recordemos que, un cuadro de *Burnout* se caracteriza por mostrar altas puntuaciones en Cansancio Emocional y Despersonalización y un bajo nivel de Realización Personal.

Tabla 26: Descripción comparativa de percentiles del MBI

Dimensiones del MBI	Grupo A		Grupo B	
	Puntuaciones promedio	Percentil	Puntuaciones promedio	Percentil
Cansancio Emocional	21	55	24	65
Despersonalización	12	80	10	70
Realización Personal	37	50	38	55

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 22: Comparación de niveles de MBI



Visualmente, se aprecian mejor los valores enunciados anteriormente y nos permiten identificar un perfil de *Burnout* para cada grupo.

Para el Grupo A, por los percentiles obtenidos en cada una de las dimensiones del MBI estamos en condiciones de afirmar que si bien presentan una alta Despersonalización (percentil 80) tanto el Cansancio Emocional como la Realización Personal se encuentran en valores medios, por lo tanto no tienen altos niveles de desgaste.

En relación al Grupo B, observamos también una alta Despersonalización (percentil 70); el Cansancio Emocional (percentil 65) es más alto que para el otro grupo y la Realización Personal se mantiene en un nivel medio (percentil 55). En síntesis, tampoco podemos hablar de altos niveles de *Burnout*, pero no podemos negar aquellos indicadores de un progresivo desgaste.

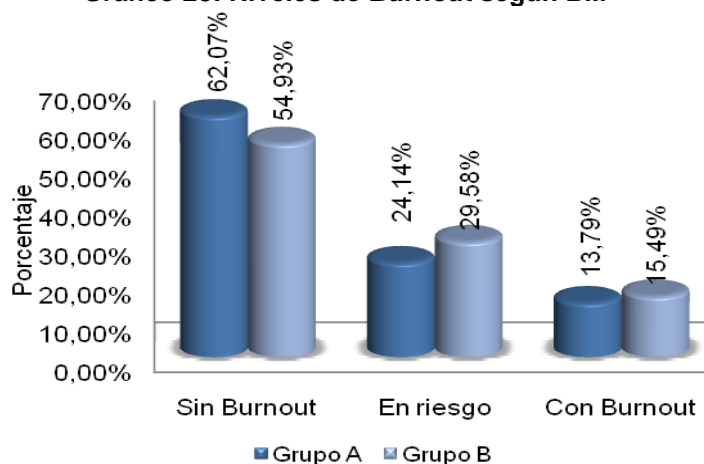
7.2. *Burnout Measure* (BM de Pines y Aronson, 1988)

Tabla 27: Niveles de *Burnout* según el BM

Nivel	Grupo A			Grupo B		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin <i>Burnout</i>	18	62,1	62,1	39	54,9	54,9
En riesgo	7	24,1	86,2	21	29,6	84,5
Con <i>Burnout</i>	4	13,8	100	11	15,5	100
Total	29	100		71	100	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007

Gráfico 23: Niveles de *Burnout* según BM



La aplicación del BM nos dio como resultado un valor indicativo del grado en que el sujeto está quemado – grados 1 y 2 que indican la ausencia del síndrome y cuyos valores hemos agrupados, grado 3 que indica a los sujetos en riesgo de padecer el síndrome (28%) y grado 4 para aquellos que efectivamente lo sufren –.

Según se visualiza en el Gráfico 23, comparativamente los sujetos del Grupo B muestran una tendencia levemente superior a los sujetos del Grupo A, en relación al riesgo o padecimiento del *Burnout*.

De todas formas, si unimos los grados 3 y 4, para cada uno de los grupos, observamos que un 37,93% de los sujetos del Grupo A se vinculan al Síndrome de *Burnout*, ascendiendo este porcentaje a 45,07% entre los sujetos del Grupo B que tienen algún tipo de vínculo con el Síndrome.

En síntesis, si bien la mayor parte de la población encuestada no posee *Burnout*, hay un porcentaje importante de sujetos que constituyen una población en riesgo o presentan ya características típicas de este síndrome, siendo esta tendencia más marcada en los sujetos con mayor Nivel de instrucción.

8. Descriptivo de Bienestar Psicológico

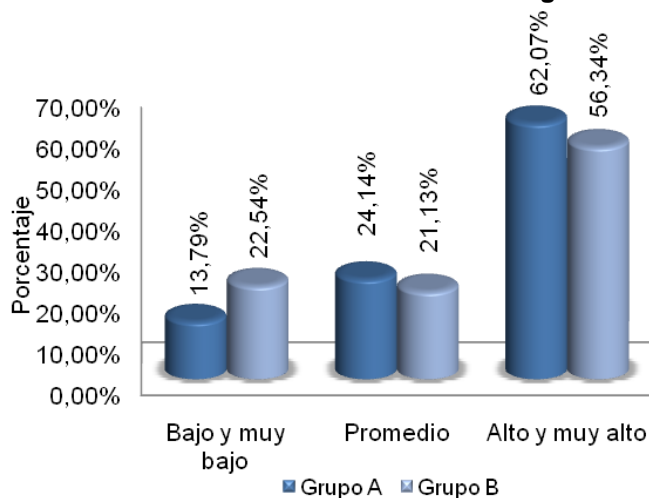
Esta variable también es considerada como dependiente en nuestra investigación. Para medirla utilizamos la escala BIEPS para adultos de Casullo y col. (2002). Dicha escala evalúa una dimensión global y cuatro específicas: control de situaciones, vínculos psicosociales, proyectos y aceptación de sí mismo.

Tabla 28: Niveles de Bienestar Psicológico

Nivel	Grupo A			Grupo B		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	6,9	6,9	3	4,2	4,2
Bajo	2	6,9	13,8	13	18,3	22,5
Promedio	7	24,1	37,9	15	21,1	43,7
Alto	10	34,5	72,4	22	31	74,6
Muy alto	8	27,6	100	18	25,4	100
Total	29	100		71	100	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 24: Niveles de Bienestar Psicológico



A efectos comparativos, agrupamos las categorías Alto y Muy alto y por otra parte, las categorías Bajo y Muy bajo. Observamos así la existencia de una tendencia a menores niveles de Bienestar Psicológico por parte de los sujetos del Grupo B, lo cual es coherente con los hallazgos encontrados anteriormente.

No obstante, en términos generales, ambos grupos presentan porcentajes muy elevados de sujetos que cuentan con un Alto o Muy alto nivel de Bienestar Psicológico.

9. Descriptivo de Estilo Atribucional

En relación con el Cuestionario de Estilo Atribucional, los resultados obtenidos para cada uno de los grupos, son los siguientes:

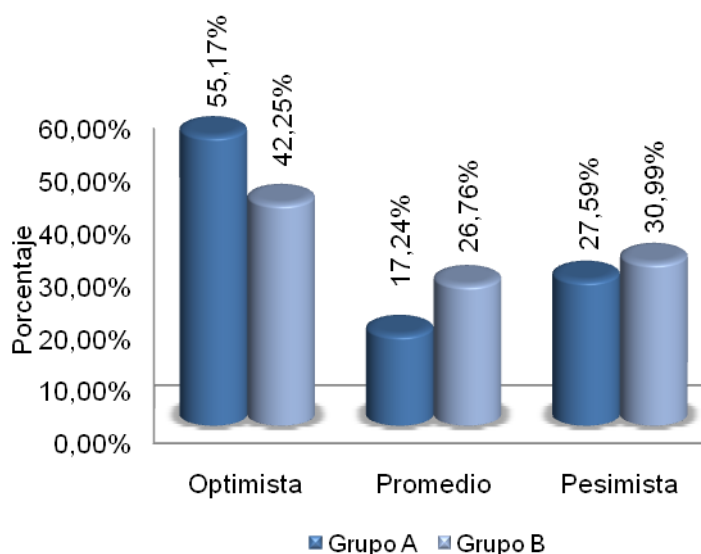
Tabla 29: Descripción de Estilo Atribucional

Nivel	Grupo A			Grupo B		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy optimista	10	34,5	34,5	13	18,3	18,3
Moderadamente optimista	6	20,7	55,2	17	23,9	42,3
Promedio	5	17,2	72,4	19	26,8	69
Moderadamente pesimista	7	24,1	96,6	10	14,1	83,1
Muy pesimista	1	3,4	100	12	16,9	100
Total	29	100		71	100	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a Empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

A efectos comparativos, procedimos a sumar los valores correspondientes a las categorías Muy optimista y Moderadamente optimista, por una parte y a las categorías Muy pesimista y Moderadamente pesimista por la otra, con la finalidad de visualizar más claramente las diferencias por grupo, tal como se ilustran en el Gráfico 25.

Gráfico 25: Descripción de Estilo Atribucional



Nuevamente observamos que si bien los valores para ambos grupos son homogéneos hay una leve tendencia para cada uno de los grupos, la cual es absolutamente congruente con los resultados obtenidos en los test anteriores.

Específicamente, los sujetos del Grupo B están más propensos a estilos promedios o pesimistas, mientras que los sujetos del Grupo A, manifiestan una tendencia más optimista.

10. Descriptivo de Estrategias de Afrontamiento

El análisis descriptivo mostró el predominio de distintas Estrategias de Afrontamiento utilizadas en situaciones conflictivas para cada uno de los grupos de empleados públicos.

A efectos de facilitar nuestro análisis y teniendo en cuenta que el test mide el comportamiento de dieciocho Estrategias de Afrontamiento diferentes, procedimos a recategorizar las respuestas sumando los valores correspondientes a las categorías raras veces y algunas veces por una parte y las categorías a menudo y con mucha frecuencia, por la otra. A continuación, se detallan en la Tabla 30 a y b los valores relativos hallados para cada estrategia y en cada grupo.

Tabla 30a: Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A

Frecuencia	As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
No me ocurre	6,90	3,45	3,45	3,45	0,00	0,00	3,45	10,34	24,14
A veces	55,17	17,24	10,34	17,24	41,38	37,93	41,38	82,76	65,52
Con frecuencia	37,93	79,31	86,21	79,31	58,62	62,07	55,17	6,90	10,34
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a Empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 30b: Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A (continuación)

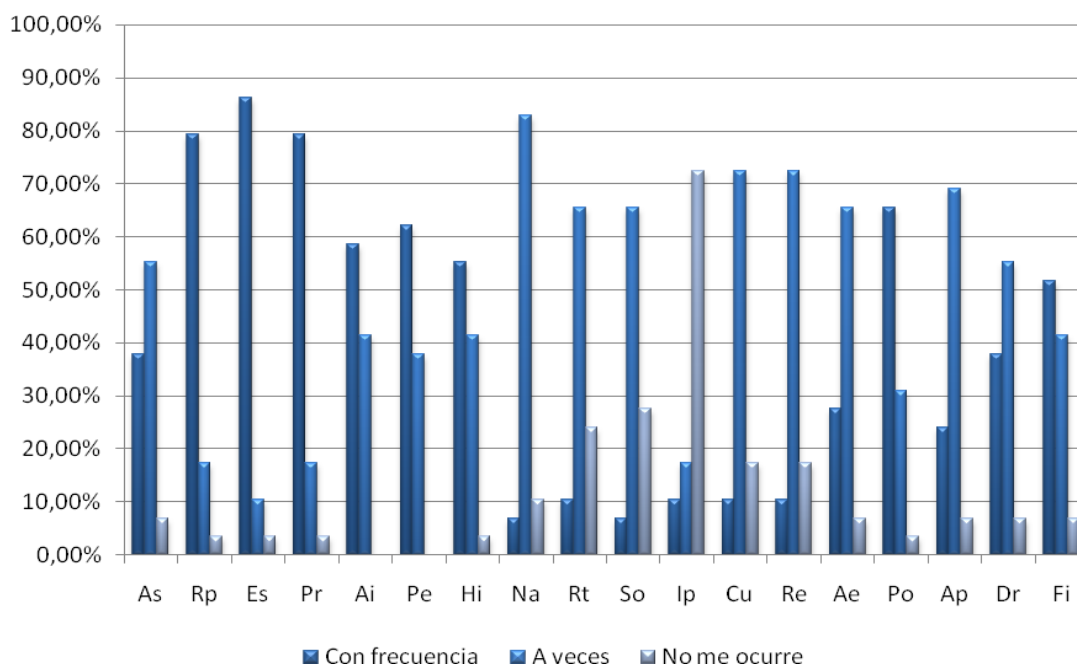
Frecuencia	So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
No me ocurre	27,59	72,41	17,24	17,24	6,90	3,45	6,90	6,90	6,90
A veces	65,52	17,24	72,41	72,41	65,52	31,03	68,97	55,17	41,38
Con frecuencia	6,90	10,34	10,34	10,34	27,59	65,52	24,14	37,93	51,72
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a Empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Los datos nos indican que las estrategias utilizadas con más frecuencia por los sujetos del Grupo A – con valores superiores al 70% – son Esforzarse y tener éxito (Es); Resolver el problema (Rp) y Preocuparse (Pr). Además, adquieren importancia algunos valores hallados en la categoría a veces, tales como Falta de afrontamiento (Na) y Autoinculparse (Cu). Por su parte, la estrategia menos utilizada es Ignorar el problema (Ip).

A continuación, el Gráfico 26 muestra comparativamente para cada una de las Estrategias de Afrontamiento abordadas, los porcentajes asignados a cada categoría (con frecuencia, a veces, no me ocurre) para los sujetos del Grupo A.

Gráfico 26: Estrategias de Afrontamiento – Grupo A



A continuación se exponen los datos obtenidos para los sujetos del Grupo B.

Tabla 31a: Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B

Frecuencia	As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
No me ocurre	2,82	1,41	0,00	1,41	1,41	1,41	0,00	14,08	23,94
A veces	35,21	15,49	9,86	18,31	54,93	33,80	56,34	81,69	74,65
Con frecuencia	61,97	83,10	90,14	80,28	43,66	64,79	43,66	4,23	1,41
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a Empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 31b: Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B (continuación)

Frecuencia	So	Ip	Cu	Re	Po	Ap	Dr	Fi
No me ocurre	21,13	60,56	7,04	5,63	1,41	7,04	1,41	4,23
A veces	76,06	39,44	71,83	73,24	39,44	43,66	61,97	61,97
Con frecuencia	2,82	0,00	21,13	21,13	59,15	49,30	36,62	33,80
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

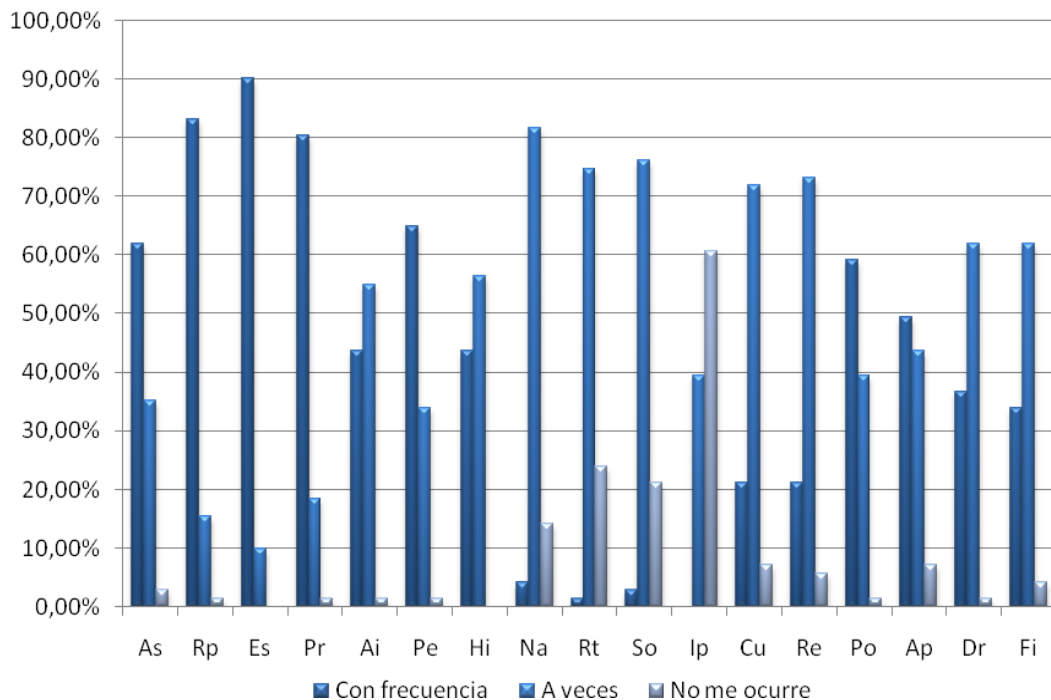
Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a Empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.



Los datos nos indican que las estrategias utilizadas con más frecuencia por los sujetos del Grupo B son Esforzarse y tener éxito (Es) con más del 90% de sujetos que la utiliza frecuentemente; sigue Resolver el problema (Rp) con el 83,10% y Preocuparse (Pr) con el 80,28%. Si bien son las mismas estrategias utilizadas por el Grupo A, el porcentaje de sujetos que la utiliza es mayor en este grupo y no se registra ningún porcentaje de sujetos que no las utilice. Cabe destacar algunos valores altos en la categoría a veces, para las estrategias Falta de afrontamiento (Na); Acción social (So) y Reducir la tensión (Rt). Por otra parte, la estrategia que menos utilizan los sujetos del Grupo B es Ignorar el problema (Ip); dicho en otros términos, son más proclives a hacer frente a los problemas.

El gráfico siguiente nos muestra comparativamente la frecuencia de uso de cada Estrategia de Afrontamiento para los sujetos del Grupo B.

Gráfico 27: Estrategias de Afrontamiento – Grupo B



En términos generales, podemos decir que el esquema se presenta prácticamente igual para ambos grupos, siendo más contundentes los valores obtenidos para el Grupo B.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Apartado A

Análisis Explicativo Bivariado



1. Resultados Explicativos Bivariados: análisis de asociaciones y correlaciones

En el Capítulo VII efectuamos una primera aproximación descriptiva a los resultados arrojados por cada variable. En esta instancia abordamos la asociación entre dos variables.

En el Apartado A del presente capítulo, utilizamos el coeficiente de correlación de Pearson⁴¹ y/o el Chi-cuadrado⁴² según corresponda, como primer momento en el cálculo de asociación entre dos variables. Una vez hecho esto, tomamos aquellos cruces que resultaron significativos y presentamos los resultados de las regresiones lineales en el Apartado B.

Los análisis de correlación permiten medir la intensidad de la asociación entre dos variables, en cambio, los análisis de regresión tienen el propósito de hacer predicciones.

Comencemos con los resultados surgidos al vincular las variables independientes/intervinientes de nuestra investigación con el núcleo dependiente (*Burnout* – Bienestar Psicológico), buscando el nivel de asociación entre dos variables.

Cabe recordar que el cálculo fue efectuado dividiendo la población en dos grupos, teniendo en cuenta la variable de base Nivel de instrucción, a saber:

⁴¹ El coeficiente de correlación r de Pearson es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Los valores de r pueden variar de -1.00 a $+1.00$.

⁴² El Chi cuadrado es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación de dos variables. Se aplica a variables ordinales o nominales. Junto con el resultado, el SPSS proporciona el nivel de significación. Como es conocido, si éste es menor al 0.05 o al 0.01, se acepta la hipótesis de investigación con un 95 ó 99% de confianza, respectivamente.



- Grupo A: hasta nivel secundario.
- Grupo B: con nivel superior

El plan a seguir es el que ofrecemos a continuación. Primero se abordan los hallazgos en materia de *Burnout* (MBI y BM) en relación con variables de base y laborales y se presentan conclusiones parciales.

En segundo lugar, se analizan las relaciones de dichas variables con Bienestar Psicológico, otro de nuestros ejes dependientes.

Por último, se presentan las vinculaciones entre variables independientes e intervinientes entre sí.

Cabe señalar que, en orden a la brevedad, se presentan sólo las asociaciones y correlaciones que arrojaron resultados significativos, siempre trabajando con ambos grupos.

2. Correlaciones para el *Maslach Burnout Inventory* (MBI de Maslach y Jackson, 1986)

En el capítulo anterior realizamos una aproximación descriptiva de las tres dimensiones del *Burnout* medidas por el test MBI⁴³ (cf. Capítulo VII, ítem 7.1.). A continuación veremos cuáles son las vinculaciones entre el nivel de desgaste de los sujetos, según el MBI y el resto de las variables de base e intervinientes incluidas en el proyecto. Recordemos que presentamos solamente con las correlaciones positivas, dejando para el Anexo C la totalidad de los cálculos.

2.1. Correlaciones MBI – variables de base

Observamos que el MBI correlacionó significativamente solamente con una dimensión de base, la antigüedad y exclusivamente para el Grupo B. El resto de las variables independientes consideradas en este análisis – Sexo, Edad, Estado civil,

⁴³ Recordemos que según la evaluación el MBI, el desgaste es evidente cuando se hallan altos niveles de Cansancio Emocional y Despersonalización y, por el contrario, bajos niveles de Realización Personal. Teniendo en cuenta cada dimensión, observamos los siguientes percentiles. Para el Grupo A: Cansancio Emocional (55), Despersonalización (80) y Realización Personal (50). Para el Grupo B: Cansancio Emocional (60), Despersonalización (70) y Realización Personal (55).

Nivel educativo, Situación laboral y Jerarquía ocupacional – no se asociaron significativamente con desgaste, según la medición del MBI.

A continuación se presentan los valores correspondientes a la correlación positiva enunciada.

Tabla 32: Correlaciones entre MBI y Antigüedad para el Grupo B

		Antigüedad	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Antigüedad	Correlación de Pearson	1	0,179	,304(*)	-0,086
	Sig. (bilateral)		0,136	0,01	0,478
	N	71	71	71	71
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	0,179	1	,476(**)	-0,163
	Sig. (bilateral)	0,136		0	0,175
	N	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	,304(*)	,476(**)	1	-0,18
	Sig. (bilateral)	0,01	0		0,134
	N	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	-0,086	-0,163	-0,18	1
	Sig. (bilateral)	0,478	0,175	0,134	
	N	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

La Tabla anterior nos muestra una correlación significativa positiva débil ($r=0.304$) al 95 % de confianza, que vincularía la dimensión Despersonalización con la variable Antigüedad en sujetos que han alcanzado un nivel superior de instrucción. Esto significa que a mayor Antigüedad en el Estado, existe un mayor sentimiento de Despersonalización. En otras palabras, a medida que pasa el tiempo, aquellos sujetos que alcanzaron un nivel superior de educación (Grupo B), al no encontrar en su puesto de trabajo el esperado refuerzo de sus expectativas, comienzan a desarrollar sentimientos y actitudes negativas hacia su trabajo y hacia los otros.

Cabe señalar que para la relación *Burnout* – Antigüedad, hay distintas interpretaciones y se han hallado en los últimos treinta años resultados que van en líneas divergentes. El hecho de que en nuestro estudio aparezcan asociadas

positivamente una dimensión clave como es la Despersonalización para los empleados estatales – según lo que ellos mismos han manifestado – y la Antigüedad, corrobora los hallazgos cualitativos develados por la falta generalizada de compromiso, de solidaridad, de compañerismo y, fundamentalmente, en una realidad: la falta de reconocimiento que haga posible el crecimiento personal y social. Si no, adelantemos algunas expresiones contenidas en el abordaje cualitativo: “se ignora y se desprecia la labor del empleado público”, “los superiores no toman en cuenta el trabajo, no lo valoran”, “la falta de reconocimiento profesional”, etc.

2.2. Correlaciones entre MBI – BM

Analizamos a continuación los datos correspondientes al análisis bivariado que muestra la asociación entre los dos instrumentos de medición del *Burnout* – MBI y BM – para cada uno de los grupos.

A continuación, las tablas de contingencia correspondientes al Grupo A.

Tabla 33: Correlaciones entre MBI y BM para el Grupo A

		Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal	BM
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	1	0,364	-,375(*)	,793(**)
	Sig. (bilateral)		0,052	0,045	0
	N	29	29	29	29
Despersonalización	Correlación de Pearson	0,364	1	-0,124	,441(*)
	Sig. (bilateral)	0,052		0,523	0,017
	N	29	29	29	29
Realización Personal	Correlación de Pearson	-,375(*)	-0,124	1	-,473(**)
	Sig. (bilateral)	0,045	0,523		0,01
	N	29	29	29	29
BM	Correlación de Pearson	,793(**)	,441(*)	-,473(**)	1
	Sig. (bilateral)	0	0,017	0,01	
	N	29	29	29	29

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Observamos en función la tabla anterior que entre la dimensión Cansancio Emocional y el *Burnout* (medido por el BM), existe una correlación positiva considerable $r=0,793$ con ($p \leq 0,01$, 99% de confianza). Esto implica que mayores niveles de Cansancio Emocional están asociados con niveles más elevados de *Burnout* según el BM. Cabe señalar que esta correlación es la más alta entre las halladas.

En orden de importancia, continúa una correlación negativa media entre la dimensión Realización Personal y el *Burnout* según el BM. Esto implica que ambas variables están asociadas, pero en distinta dirección, es decir, cuando una aumenta, la otra disminuye proporcionalmente. Por ejemplo, a mayor nivel de BM se espera un menor nivel de Realización Personal y viceversa ($r=-0.473$; nivel de confianza del 99%, $p \leq 0,01$).

Por último, cabe destacar una tercera correlación positiva más débil entre la variable Despersonalización y el nivel de *Burnout* (BM), lo que indica que mayores valores de Despersonalización se corresponden con un aumento en los niveles del BM y, por ende, una disminución en uno de estos factores provoca la disminución en el otro. Para esta vinculación $r=0.441$ y la correlación es significativa al 0.05 ($p \leq 0,05$; 95% de confianza). Veamos ahora los datos correspondientes a las correlaciones entre el MBI y el BM para los sujetos del Grupo B.

Tabla 34: Correlaciones entre MBI y BM para el Grupo B

		Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal	BM
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	1	,476(**)	-0,163	,615(**)
	Sig. (bilateral)		0	0,175	0
	N	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	,476(**)	1	-0,18	,427(**)
	Sig. (bilateral)	0		0,134	0
	N	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	-0,163	-0,18	1	-,399(**)
	Sig. (bilateral)	0,175	0,134		0,001
	N	71	71	71	71
BM	Correlación de Pearson	,615(**)	,427(**)	-,399(**)	1
	Sig. (bilateral)	0	0	0,001	
	N	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.



Los datos presentados en la Tabla 34 muestran en primer término una correlación significativa media entre el Cansancio Emocional y el *Burnout* según el BM ($p \leq 0,01$) con una confianza del 99%, lo que indica que un aumento en el nivel de Cansancio Emocional se acompaña de un aumento en el nivel de BM.

En segundo lugar, observamos una correlación positiva más bien débil, de $r=0.427$, con un nivel de significancia de $p \leq 0,01$, es decir, 99% de confianza, entre la dimensión Despersonalización y el BM. Esto indica que un aumento de la Despersonalización se asocia a un aumento del nivel del BM o bien que la disminución de una variable anuncia la disminución de la otra.

En tercer y último lugar, observamos una correlación negativa débil entre la Realización Personal y BM ($r=-0.399$, $p \leq 0,01$). Al tratarse de una correlación negativa, se espera que a un aumento de Realización Personal corresponda una disminución en el nivel de BM y viceversa.

En síntesis, los datos precedentes manifiestan claramente que ambos instrumentos (MBI y BM) tienen una fuerte correlación. Comparativamente, ambos grupos presentan la misma tendencia: la dimensión Cansancio Emocional muestra una correlación positiva considerable con el BM y lo mismo sucede con la dimensión Despersonalización. Para ambos casos, ante un mayor grado de desgaste (BM), aumentan los índices de las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización y viceversa. Por su parte, existe una correlación negativa débil entre la dimensión Realización Personal y el BM, lo que se explica por qué a mayor desgaste, se observa una menor Realización Personal.

2.3. Correlaciones MBI – Bienestar Psicológico

Veamos ahora los resultados obtenidos al analizar la vinculación entre el MBI y el otro núcleo dependiente de nuestra investigación: el Bienestar Psicológico.

Los resultados para el Grupo A indicaron que no existe correlación alguna entre las dimensiones del MBI y los niveles de Bienestar Psicológico.

Observemos los resultados concernientes al Grupo B:

Tabla 35: Correlaciones entre MBI y Bienestar Psicológico para el Grupo B

		Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal	Bienestar Psicológico
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	1	,476(**)	-0,163	-0,082
	Sig. (bilateral)		0	0,175	0,496
	N	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	,476(**)	1	-0,18	-0,004
	Sig. (bilateral)	0		0,134	0,975
	N	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	-0,163	-0,18	1	,477(**)
	Sig. (bilateral)	0,175	0,134		0
	N	71	71	71	71
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	-0,082	-0,004	,477(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,496	0,975	0	
	N	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

No obstante, en el Grupo B, se observa una correlación significativa positiva entre la dimensión Realización Personal del MBI y el Bienestar Psicológico, lo que indica con un 99% de confianza ($p \leq 0,01$) que a mayor Realización Personal, mayor Bienestar Psicológico ($r=0.477$).

Este es un resultado esperable y coherente si tenemos en cuenta que la dimensión Realización Personal varía en forma inversa a las otras dos dimensiones del MBI, por lo que podríamos concluir que a menor *Burnout* mayor Bienestar Psicológico.

Ahora pasaremos al análisis de correlaciones entre el MBI y las variables intervinientes: Estilo Atribucional y Estrategias de Afrontamiento.

2.4. Correlaciones MBI – Estilo Atribucional

Primeramente, presentamos los datos correspondientes a las correlaciones entre el MBI con sus tres dimensiones y los valores correspondientes al Cuestionario de Estilo Atribucional para el Grupo A.

Tabla 36: Correlaciones entre MBI y Estilo Atribucional para el Grupo A

		CEA	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
CEA	Correlación de Pearson	1	-,504(**)	-0,027	0,191
	Sig. (bilateral)		0,005	0,891	0,322
	N	29	29	29	29
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	-,504(**)	1	0,364	-,375(*)
	Sig. (bilateral)	0,005		0,052	0,045
	N	29	29	29	29
Despersonalización	Correlación de Pearson	-0,027	0,364	1	-0,124
	Sig. (bilateral)	0,891	0,052		0,523
	N	29	29	29	29
Realización Personal	Correlación de Pearson	0,191	-,375(*)	-0,124	1
	Sig. (bilateral)	0,322	0,045	0,523	
	N	29	29	29	29

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Según los datos obtenidos se evidencia una correlación significativa negativa entre la dimensión Cansancio Emocional del MBI y el Estilo Atribucional. Es negativa en tanto indica una asociación pero con distinta dirección, es decir, un mayor nivel de Cansancio Emocional se corresponde con menores niveles de optimismo y viceversa. La correlación es significativa con un 99% de confianza ($p \leq 0,01$).

Ahora analicemos lo que sucede con el Grupo B en relación a la vinculación entre las variables enunciadas.

Tabla 37: Correlaciones entre MBI y Estilo Atribucional para el Grupo B

		CEA	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
CEA	Correlación de Pearson	1	-,287(*)	-,247(*)	,309(**)
	Sig. (bilateral)		0,015	0,038	0,009
	N	71	71	71	71
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	-,287(*)	1	,476(**)	-0,163
	Sig. (bilateral)	0,015		0	0,175
	N	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	-,247(*)	,476(**)	1	-0,18
	Sig. (bilateral)	0,038	0		0,134
	N	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	,309(**)	-0,163	-0,18	1
	Sig. (bilateral)	0,009	0,175	0,134	
	N	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Los datos muestran una correlación significativa positiva entre Realización Personal y Estilo Atribucional, con una confianza del 99% ($p \leq 0,01$). Es decir, cuanto más optimistas son los sujetos, alcanzan niveles más elevados de Realización Personal.

Por otra parte, existe una correlación significativa de carácter negativo ($p \leq 0,05$), que explica, con un 95% de confianza, que al aumentar el nivel de Cansancio Emocional y la Despersonalización propios del *Burnout*, disminuye el Estilo Atribucional optimista. Dicho en otros términos, cuanto más cansados están los empleados estatales desde el punto de vista emocional, más fatalismo aflora.

En síntesis, las correlaciones entre MBI y Estilo Atribucional muestran una mayor complejidad para el Grupo B, ya que se vinculan – aunque con distinta dirección – todas sus dimensiones con el Estilo Atribucional, mientras que para el Grupo A, solo existe una vinculación con el Cansancio Emocional.

2.5. Correlaciones MBI – Estrategias de Afrontamiento

Detengámonos ahora en los resultados significativos relativos a *Burnout* y Estrategias de Afrontamiento. La siguiente tabla resume esta información.

Tabla 38a: Síntesis de correlaciones entre MBI y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	0,312	0,324	0,182	0,178	0,153	0,124	,393(*)	,698(**)	,605(**)
	Sig. (bilateral)	0,1	0,087	0,345	0,355	0,429	0,522	0,035	0	0,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Despersonalización	Correlación de Pearson	0,02	0,026	0,035	0,079	0,059	0,14	0,185	0,335	,492(**)
	Sig. (bilateral)	0,919	0,894	0,858	0,683	0,762	0,469	0,336	0,075	0,007
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Realización Personal	Correlación de Pearson	0,182	0,15	,427(*)	0,342	0,316	0,254	0,045	-,378(*)	,497(**)
	Sig. (bilateral)	0,346	0,436	0,021	0,069	0,094	0,184	0,817	0,043	0,006
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 38b: Síntesis de correlaciones entre MBI y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A (continuación)

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	0,068	,611(**)	,432(*)	0,27	0,118	0,15	0,133	,457(*)	-
	Sig. (bilateral)	0,726	0	0,019	0,157	0,542	0,437	0,491	0,013	0,812
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Despersonalización	Correlación de Pearson	0,019	,415(*)	,468(*)	0,196	-0,028	0,121	-0,1	,371(*)	-
	Sig. (bilateral)	0,92	0,025	0,01	0,308	0,885	0,53	0,605	0,048	0,701
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Realización Personal	Correlación de Pearson	0,156	-0,111	-,388(*)	0,146	,387(*)	,404(*)	0,12	0,006	0,324
	Sig. (bilateral)	0,419	0,567	0,037	0,45	0,038	0,03	0,535	0,974	0,086
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.



Las tablas de correlación 38 a y b nos indican que existe una correlación positiva significativa entre el Cansancio Emocional y seis Estrategias de Afrontamiento.

Las estrategias vinculadas guardan un alto grado de congruencia en relación con los hallazgos de la sección cualitativa y en relación con lo que se podría haber esperado conforme a la propia experiencia, esto es, asociadas al Cansancio Emocional emergen las siguientes estrategias: Falta de afrontamiento (NA), Ignorar el problema (IP) y Reducir la tensión (Rt), con un nivel de confianza del 99%. Continúan las estrategias Autoinculparse (Cu), Buscar diversiones relajantes (Dr) y Hacerse ilusiones (Hi), con 95% de nivel de confianza.

En relación a la dimensión Despersonalización, la misma se muestra correlacionada positiva y significativamente ($p \leq 0,01$) a la estrategia Reducir la tensión (Rt).

También se presenta una correlación significativa positiva ($p \leq 0,05$) con las estrategias Autoinculparse (Cu) e Ignorar el problema (Ip). Hasta el momento, las escalas vinculadas muestran la cara oscura del afrontamiento hallándose centradas en la evasión y la negación antes que en la acción.

Con respecto a la dimensión Realización Personal, la misma correlaciona positivamente ($p \leq 0,05$) con las estrategias Esforzarse y tener éxito (Es), Fijarse en lo positivo (Po) y Buscar ayuda espiritual (Ae).

Por otra parte, se observa una correlación significativa negativa ($p \leq 0,01$) con la estrategia Reducir la tensión (Rt) y con un nivel de significación de $p \leq 0,05$ se asocia a las estrategias Autoinculparse (Cu) y Falta de afrontamiento (Na).

Veamos ahora como se vinculan las tres dimensiones del MBI y las Estrategias de afrontamiento para el Grupo B.

Tabla 39a: Síntesis de correlaciones entre MBI y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	0,117	0,072	0,105	,240(*)	0,14	-0,028	0,208	,434(**)	,338(**)
	Sig. (bilateral)	0,33	0,548	0,381	0,044	0,244	0,814	0,081	0	0,004
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	-0,014	-0,045	0,092	0,202	0,041	0,001	,289(*)	,347(**)	,302(*)
	Sig. (bilateral)	0,911	0,711	0,446	0,091	0,733	0,994	0,014	0,003	0,01
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	0,217	,533(**)	,545(**)	,341(**)	,306(**)	,442(**)	,416(**)	-0,122	-0,072
	Sig. (bilateral)	0,07	0	0	0,004	0,009	0	0	0,311	0,552
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 39b: Síntesis de correlaciones entre MBI y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B (continuación)

		So	lp	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	0,131	,336(**)	,386(**)	0,195	0,009	-0,054	0,147	0,184	-,254(*)
	Sig. (bilateral)	0,277	0,004	0,001	0,102	0,938	0,653	0,222	0,125	0,033
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	0,202	,436(**)	0,188	-0,042	0,007	0,097	0,186	0,019	-,278(*)
	Sig. (bilateral)	0,091	0	0,116	0,729	0,955	0,421	0,12	0,872	0,019
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	0,057	-0,033	-0,074	,241(*)	,253(*)	,453(**)	,301(*)	0,231	,431(**)
	Sig. (bilateral)	0,635	0,786	0,541	0,043	0,033	0	0,011	0,052	0
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

La tabla precedente nos indica que existe una correlación positiva significativa entre el Cansancio Emocional y cinco Estrategias de Afrontamiento. Cabe señalar que, congruentemente, estas estrategias coinciden con las vinculadas a la misma dimensión por el Grupo A. Esto significa que mayores niveles de Cansancio Emocional, están asociados con la Falta de afrontamiento (NA);

Autoinculparse (Cu); Ignorar el problema (IP); Reducir la tensión (Rt), con un nivel de confianza del 99% ($p \leq 0,01$). Además, con una confianza del 95% ($p \leq 0,05$) el aumento del Cansancio Emocional implica un mayor uso de la estrategia Preocuparse (Pr) y una disminución de la Distracción física (Fi).

En relación a la Despersonalización, el análisis de correlaciones muestra una asociación positiva con las estrategias Ignorar el problema (IP) y Falta de afrontamiento (NA) ($p \leq 0,01$) y con Reducir la tensión (Rt) y Hacerse ilusiones (Hi) ($p \leq 0,05$) y, en forma negativa, se asocia significativamente con la Distracción física (Fi).

Por último, en cuanto a la Realización Personal, se asocia a varias estrategias y de manera muy fuerte, esto es, un aumento del nivel de Realización Personal se acompaña de un mayor uso de las estrategias Resolver el problema (Rp), Esforzarse (Es), Fijarse en lo positivo (Po), Buscar pertenencia (Pe), Distracción física (Fi), Hacerse ilusiones (Hi), Preocuparse (Pr), Invertir en amigos íntimos (Ai) con un 99% de confianza. También, la Realización Personal se asocia a las estrategias Reservarlo para sí (Re) y Buscar apoyo espiritual (Ae) con un 95% de confianza.

En síntesis, comparativamente entre los Grupos A y B no existen diferencias muy marcadas en cuanto a las asociaciones entre las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización – aspectos negativos que definen el *Burnout* – hallándose vinculados a Estrategias de Afrontamiento centradas más bien en la emoción y la evasión que en la acción para enfrentar las adversidades.

No obstante esto, el dato de peso que podría estar anunciando una diferencia reveladora entre ambos grupos es en cuanto a la dimensión positiva del MBI – la Realización Personal – la cual está asociada fuertemente al uso de una amplia cantidad de Estrategias de Afrontamiento, en mayor cantidad para el Grupo B. Surgen entonces dos aspectos a considerar: por una parte, la cuestión del peso que ejerce la formación en el desarrollo de las Estrategias de Afrontamiento y por la otra, la Realización Personal estaría emergiendo como una especie de paragolpe del síndrome del desgaste.

3. Correlaciones para el *Burnout Measure* (BM de Pines y Aronson, 1988)

Recordemos que según el análisis descriptivo del BM (cf. Capítulo VII, ítem 7.2.), uniendo los grados 3 (en riesgo) y 4 (con *Burnout*), observamos que un 37,93% de los sujetos del Grupo A presentan en alguna medida el Síndrome de *Burnout*, ascendiendo este porcentaje a 45,07% entre los sujetos del Grupo B. Es decir, hay un importante porcentaje de sujetos vinculados al síndrome en ambos grupos con una tendencia al desgaste más marcada en los sujetos que han alcanzado un mayor nivel de instrucción – Grupo B.

En cuanto a las variables independientes o de base no se observó ninguna correlación significativa con el BM.

Por otra parte, teniendo en cuenta que en el ítem 2.2. del presente capítulo abordamos la vinculación entre el MBI y el BM, pasaremos directamente a enunciar el resto de las correlaciones que resultaron significativas para el BM.

3.1. Correlaciones BM – Bienestar Psicológico

En relación al análisis que vincula el BM con el Bienestar Psicológico observamos que los cálculos efectuados para el Grupo A no mostraron ninguna correlación de peso entre ambas variables. Por su parte, los resultados para el Grupo B se hallan contenidos en la siguiente Tabla:

Tabla 40: Correlación BM y Bienestar Psicológico para el Grupo B

		BM	Bienestar Psicológico
BM	Correlación de Pearson	1	-,391(**)
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	71	71
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	-,391(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

La tabla muestra que existe una leve asociación significativa negativa entre los resultados del BM y la dimensión global de la escala BIEPS–A, que evalúa el Bienestar Psicológico. Esto implica que a mayor *Burnout*, los sujetos manifiestan

menor sentimiento de Bienestar Psicológico. Por otra parte, esta asociación significativa de carácter negativo es un poco más fuerte para la dimensión autonomía en su relación con el BM ($p= -0.329$) con un 99% de confianza; esto significa que mayores niveles de *Burnout* se corresponderán con menores niveles de autonomía de los sujetos.

3.2. Correlaciones BM – Estilo Atribucional

Los análisis efectuados no mostraron correlaciones significativas para el Grupo B. No obstante, en relación al Grupo A observamos lo siguiente:

Tabla 41: Correlaciones BM y Estilo Atribucional para el Grupo A

		CEA	BM
CEA	Correlación de Pearson	1	-,453(*)
	Sig. (bilateral)		0,014
	N	29	29
BM	Correlación de Pearson	-,453(*)	1
	Sig. (bilateral)	0,014	
	N	29	29

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Sobre la relación entre los resultados del BM y el Cuestionario de Estilo Atribucional, observamos una asociación significativa de carácter negativo entre ambos resultados globales, confiable al 95%. Esto indica que un mayor nivel de desgaste se asocia con una disminución del optimismo en empleados que alcanzaron hasta el Nivel Secundario.

3.3. Correlaciones BM – Estrategias de Afrontamiento

A continuación, los resultados correspondientes a la vinculación entre el *Burnout* según el BM y las Estrategias de Afrontamiento para cada uno de los grupos.

Tabla 42a: Síntesis de correlaciones entre BM y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
BM	Correlación de Pearson	0,164	0,035	0,081	0,063	-0,111	-0,074	0,298	,796(**)	,636(**)
	Sig. (bilateral)	0,395	0,858	0,676	0,744	0,566	0,701	0,116	0	0
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 42b: Síntesis de correlaciones entre BM y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A (continuación)

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
BM	Correlación de Pearson	-0,018	,627(**)	,574(**)	,466(*)	0,049	-0,03	0,025	0,356	-0,094
	Sig. (bilateral)	0,926	0	0,001	0,011	0,801	0,878	0,898	0,058	0,628
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Las pruebas de correlación entre el BM y las Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A demostraron que a medida que se elevan los niveles de desgaste, las estrategias más utilizadas son Falta de afrontamiento (Na), Reducir la tensión (Rt), Ignorar el problema (Ip) y Autoinculparse (Cu) con un nivel de confianza del 99% y de la estrategia Reservarlo para sí (Re) con un 95% de confianza. Por otra parte, se evidenció una correlación significativa negativa que explicaría que al aumentar el nivel de *Burnout*, disminuye el uso de la estrategia Distracción física (Fi). Los resultados son congruentes en un todo con los hallazgos anteriores ($p \leq 0,01$).

En cuanto al Grupo B, las estrategias que resultaron estar vinculadas significativamente al BM se muestran en las Tablas que siguen a continuación.

Tabla 43a: Síntesis de correlaciones entre BM y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
BM	Correlación de Pearson	-0,129	-,288(*)	-0,19	-0,06	-,255(*)	-,314(**)	0,055	,500(**)	,422(**)
	Sig. (bilateral)	0,283	0,015	0,112	0,622	0,032	0,008	0,647	0	0
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 43b: Síntesis de correlaciones entre BM y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B (continuación)

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
BM	Correlación de Pearson	0,007	,383(**)	,253(*)	0,154	-0,018	-,280(*)	-0,051	-0,044	-,267(*)
	Sig. (bilateral)	0,955	0,001	0,033	0,199	0,884	0,018	0,67	0,718	0,024
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

El análisis de los datos muestra que existe una correlación significativa positiva entre el nivel de *Burnout* medido por el BM y las Estrategias de Afrontamiento, lo que explicaría que a mayor desgaste, aumenta la Falta de afrontamiento (Na), Reducir la tensión (Rt), Ignorar el problema (Ip), con un 99% de confianza y Autoinculparse (Cu) ($p \leq 0,05$). Por otra parte, y con una dirección negativa, al aumentar los niveles de BM disminuye el uso de las estrategias Buscar pertenencia (Pe) ($p \leq 0,01$) y Resolver el problema (Rp), Fijarse en lo positivo (Po), Distracción física (Fi) e Invertir en amigos íntimos (Ai) ($p \leq 0,05$).

En síntesis, ambas variables muestran correlaciones muy fuertes. En cuanto a las asociaciones de tendencia positiva, el BM se encuentra vinculado con Estrategias de Afrontamiento tendientes a la evasión o la emoción fundamentalmente. Por su parte, las asociaciones de pendiente negativa, muestran el aumento del desgaste con Estrategias de Afrontamiento focalizadas más bien en

la acción y actitud positiva frente a las situaciones conflictivas; sobre todo, esto se observa con mayor fuerza para el Grupo B.

Nuevamente, la vinculación con distintas Estrategias de Afrontamiento es más amplia y se muestra con mayor fuerza para los sujetos más instruidos (Grupo B).

4. Correlaciones para el Bienestar Psicológico

Recordemos que una primera lectura descriptiva del Bienestar Psicológico (cf. Capítulo VII, ítem 7.3.) nos indica que en general hay altos niveles de Bienestar Psicológico. No obstante, los valores hallados evidencian una tendencia a menores niveles de Bienestar Psicológico por parte de los sujetos más instruidos (Grupo B).

Veamos ahora las asociaciones del Bienestar Psicológico con otras variables. En relación al Estilo Atribucional, no hubo correlaciones positivas para ninguno de los dos grupos. No obstante, surgieron correlaciones significativas con trece Estrategias de Afrontamiento. Debido a que las estrategias identificadas para cada Grupo (A y B) son las mismas, con variaciones mínimas en el valor del coeficiente de correlación de Pearson, exponemos a continuación tablas correspondientes al total de los sujetos encuestados. Por razones de brevedad, se presentan los datos para la población total.

Tabla 44a: Síntesis de correlaciones entre BP y Estrategias de Afrontamiento para toda la población encuestada

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
BP	Correlación de Pearson	,549(**)	,744(**)	,795(**)	,689(**)	,638(**)	,732(**)	,543(**)	,147	,247(*)
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,145	,013
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 44b: Síntesis de correlaciones entre BP y Estrategias de Afrontamiento para toda la población encuestada (continuación)

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
BP	Correlación de Pearson	,354(**)	,056	,201(*)	,237(*)	,504(*)	,717(*)	,413(*)	,409(*)	,451(*)
	Sig. (bilateral)	,000	,581	,045	,017	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

La vinculación entre estas dos variables muestra altos niveles de correlación positiva. Es decir, cuando los niveles de Bienestar Psicológico aumentan, también se incrementa el uso de trece Estrategias de Afrontamiento. Las estrategias que correlacionan más fuertemente son Preocuparse (Pr), Invertir en amigos íntimos (Ai), Esforzarse y tener éxito (Es), Concentrarse en resolver el problema (Rp) y Fijarse en lo positivo (Po), con valores que indican una fuerte correlación positiva con un nivel de significancia del 0.01 (99% de confianza).

En síntesis, las correlaciones entre Bienestar Psicológico y las Estrategias de Afrontamiento son muy fuertes y abarcan muchas estrategias. Tanto los resultados del Grupo A como los del Grupo B presentan la misma tendencia y están estrictamente vinculados a las mismas estrategias a las cuales podemos considerar positivas en tanto están centradas en la acción concreta frente a las situaciones estresantes. Entre ambas variables podemos concluir que hay una vinculación que explica que a mayor Bienestar Psicológico mayor despliegue de Estrategias de Afrontamiento.

5. Correlaciones para el Cuestionario de Estilo Atribucional

Las correlaciones del Estilo Atribucional con el *Burnout* ya fueron desarrolladas en los apartados 2.4. para MBI y 3.2. para BM del presente capítulo y enunciamos que no existe correlación con la variable Bienestar Psicológico.

Por lo tanto, en este apartado nos centraremos únicamente en los hallazgos que vinculan al Estilo Atribucional con las Estrategias de Afrontamiento.

Tabla 45a: Correlaciones entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de

Afrontamiento para el Grupo A

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
CEA	Correlación de Pearson	-,392(*)	-,309	-,036	-,104	-,134	0,023	-,047	-,552(**)	-,318
	Sig. (bilateral)	0,036	0,103	0,853	0,59	0,489	0,907	0,809	0,002	0,093
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 45b: Correlaciones entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A (continuación)

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
CEA	Correlación de Pearson	-,185	-,413(*)	-,093	-,037	0,024	-,047	-,011	-,167	0,015
	Sig. (bilateral)	0,336	0,026	0,63	0,848	0,903	0,808	0,953	0,388	0,94
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Para el Grupo A, el Estilo Atribucional se vincula significativamente, pero con una dirección negativa con tres Estrategias de Afrontamiento. Es decir, ante mayores niveles de optimismo disminuye proporcionalmente la Falta de afrontamiento (Na) ($p \leq 0,01$), Ignorar el problema (Ip) y Buscar apoyo social (As) ($p \leq 0,05$). A la inversa, el incremento en el uso de estas estrategias negativas se vincula a una disminución del optimismo en los sujetos encuestados. Veamos qué sucede con el Grupo B.

Tabla 46a: Correlaciones entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
CEA	Correlación de Pearson	0,115	,236(*)	0,146	0,03	0,029	0,113	0,051	-,132	-,156
	Sig. (bilateral)	0,339	0,047	0,225	0,804	0,813	0,347	0,673	0,271	0,193
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 46b: Correlaciones entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B (continuación)

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
CEA	Correlación de Pearson	-0,08	-0,215	-,316(**)	0,11	,245(*)	0,222	0,135	0,049	,242(*)
	Sig. (bilateral)	0,507	0,072	0,007	0,362	0,039	0,063	0,262	0,684	0,042
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

En el caso del Grupo B, observamos que existe una correlación significativa positiva ($p \leq 0,01$) entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento Resolver el problema (Rp) y la Distracción física (Fi). Esto muestra que mayores niveles de optimismo en los sujetos permiten el uso de las dos estrategias mencionadas, las que se encuentran vinculadas a la acción.

Por otra parte, con $p \leq 0,01$ es decir, con un 99% de confianza, se muestra una correlación significativa negativa con la estrategia Autoinculparse (Cu), lo que explicaría que a menores niveles de optimismo, los sujetos más educados tienden a culparse de las situaciones problemáticas o conflictivas.

6. Correlaciones para las Estrategias de Afrontamiento

Las Estrategias de Afrontamiento correlacionan en la dirección esperada con todas las variables intervinientes, tal como hemos observado anteriormente. En relación con las variables de base, sólo correlacionan en tres casos: con Sexo, Antigüedad y Situación laboral.

6.1. Correlaciones Estrategias de Afrontamiento – Sexo

Tabla 47a: Tabla de contingencia Estrategias de Afrontamiento (Fi) - Sexo

Sexo		FI			Total	
		No me ocurre	Algunas veces	A menudo		
Sexo	Masculino		12	8	22	42
	Femenino		29	12	17	58
Total	41		20	39	100	

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

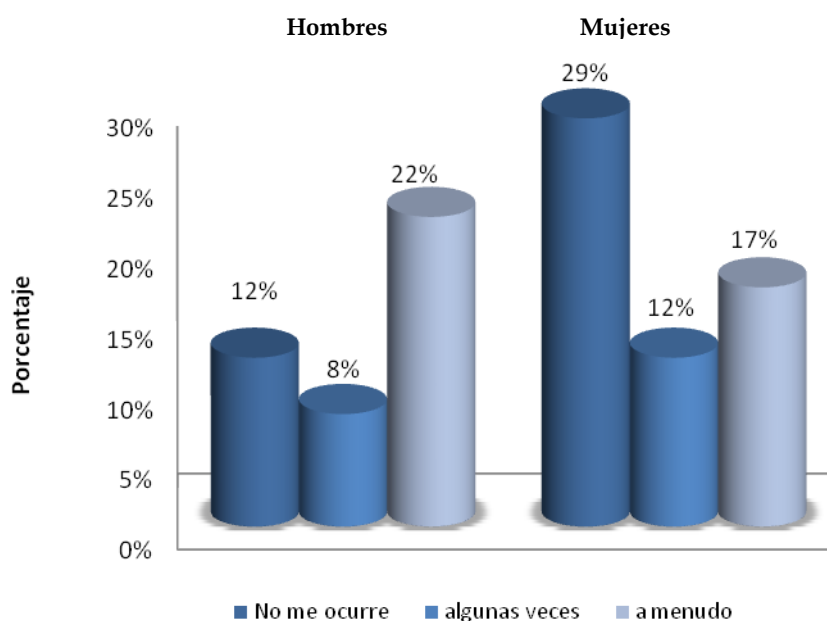
Tabla 47b: Pruebas de chi-cuadrado Estrategias de Afrontamiento (Fi) – Sexo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,086(a)	2	,048
Razón de verosimilitudes	6,143	2	,046
Asociación lineal por lineal	5,681	1	,017
N de casos válidos	100		

a 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,40.

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 28: Correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento (Fi) y Sexo



El valor de Chi es $r=0.048$, lo que indica una asociación entre las variables Sexo y Estrategias de Afrontamiento, en este caso, la escala Distracción física (Fi).

Observemos el gráfico: los cilindros agrupados a la izquierda, que representan los valores para el sexo masculino, marcan una alta tendencia en la utilización de esta estrategia. Por otra parte, los valores agrupados a la derecha – que representan los datos para el sexo femenino – presentan un porcentaje inferior de utilización de esta estrategia, aumentando significativamente el porcentaje de mujeres que no utilizan la distracción física frente a los estresores laborales.

6.2. Correlaciones Estrategias de Afrontamiento – Antigüedad

Tabla 48a: Síntesis de correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento y Antigüedad

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
Antigüedad	Correlación de Pearson	-,170	-,205(*)	-,004	-,096	-,116	-,170	,114	,122	,245(*)
	Sig. (bilateral)	,092	,040	,967	,344	,249	,091	,259	,226	,014
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 48b: Síntesis de correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento y Antigüedad (continuación)

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
Antigüedad	Correlación de Pearson	-,053	,182	-,011	,110	,045	,000	-,071	-,074	-,168
	Sig. (bilateral)	,603	,070	,917	,277	,660	,997	,485	,462	,096
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

El coeficiente de correlación de Pearson indica una relación significativa al 0.05 (95% de confianza) entre la variable de base Antigüedad y dos Estrategias de Afrontamiento.

La correlación significativa positiva ($p=0.245$) nos indica que los sujetos de mayor Antigüedad tienden a utilizar como Estrategia de Afrontamiento la Reducción de la tensión (Rt).

Por otra parte, la correlación significativa pero de carácter negativo ($p=0.205$), nos indica que a mayor Antigüedad, menos utilizan la estrategia Concentrarse en resolver el problema (Rp).

6.3. Correlaciones Estrategias de Afrontamiento – Nivel de Instrucción

Dos de las Estrategias de Afrontamiento identificadas en el cuestionario de Frydenberg y Lewis, (1995) muestran tener una correlación significativa con el Nivel de instrucción del sujeto. Se trata de Buscar apoyo social y Buscar ayuda profesional. A continuación, los cálculos correspondientes:

Tabla 49a: Tabla de contingencia Nivel de instrucción y Estrategias de Afrontamiento (As)

Nivel de instrucción		As			Total
		No me ocurre	Algunas veces	A menudo	
Grupo A	Grupo A	6	9	8	23
	Grupo B	6	21	44	71
Total		12	30	52	94

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 49b: Tabla Pruebas de chi-cuadrado Nivel de instrucción y Estrategias de Afrontamiento (As)

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,051(a)	2	,029
Razón de verosimilitudes	6,669	2	,036
Asociación lineal por lineal	6,877	1	,009
N de casos válidos	94		

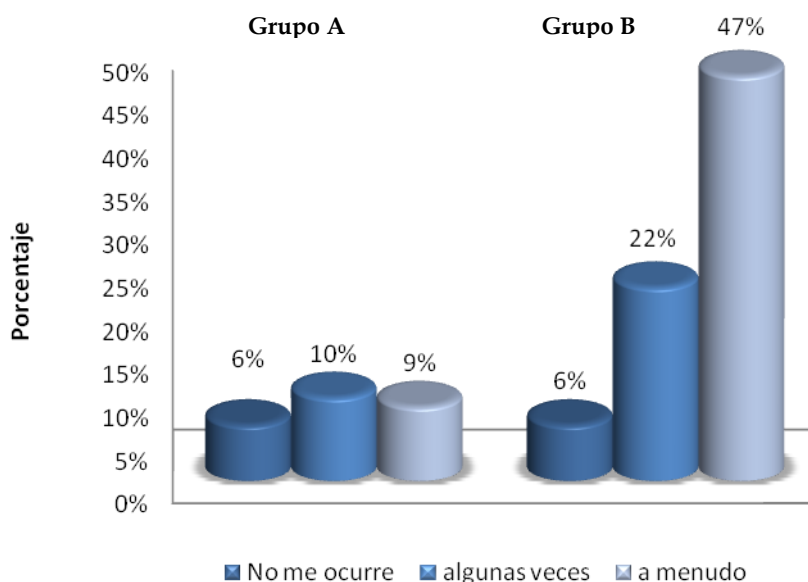
a 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,94.

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Las pruebas de Chi-cuadrado muestran una asociación positiva entre el Nivel de instrucción del sujeto y la Estrategia de Afrontamiento denominada Buscar apoyo social (As). Esta estrategia identifica la inclinación del sujeto a compartir los problemas con los demás y conseguir ayuda y apoyo para afrontarlos.

Cuando el Nivel de instrucción aumenta, se produce una mayor utilización de esta estrategia y a la inversa, a menor nivel de instrucción menor uso de la estrategia As.

Gráfico 29: Correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento (As) y Nivel de instrucción



El gráfico muestra una primera distribución hacia la izquierda con los valores correspondientes al grupo que alcanzó hasta nivel secundario, los cuales contrastan con los porcentajes correspondientes al grupo de la derecha que identifica a los valores de los sujetos que alcanzaron un nivel superior de instrucción. En relación con este último grupo cabe remarcar que el 47% busca apoyo social ante situaciones estresantes y el 22% lo hace sólo algunas veces.

Tabla 50a: Tabla de contingencia Nivel de instrucción y Estrategias de Afrontamiento (Ap)

Nivel de instrucción		Ap			Total
		No me ocurre	Algunas veces	A menudo	
Nivel de instrucción	Grupo A	12	6	5	23
	Grupo B	13	23	35	71
Total		25	29	40	94

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 50b: Tabla Pruebas de chi-cuadrado Nivel de instrucción y Estrategias de Afrontamiento (Ap)

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,815(a)	2	,004
Razón de verosimilitudes	10,278	2	,006
Asociación lineal por lineal	10,558	1	,001
N de casos válidos	94		

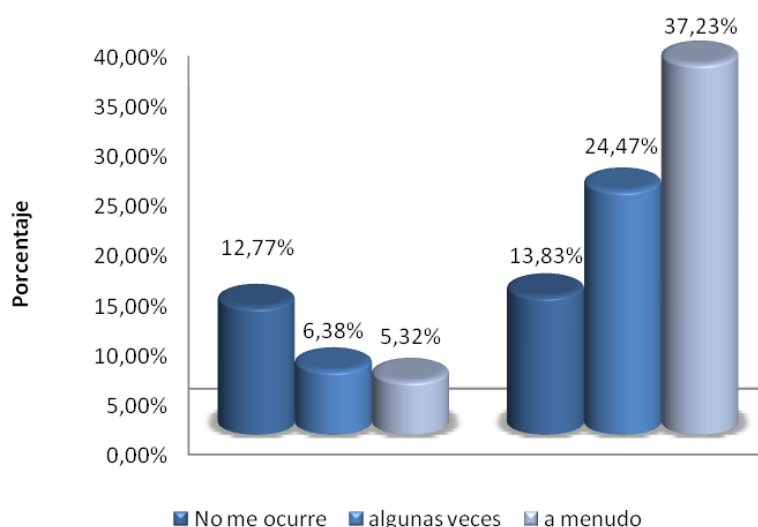
a 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,12.

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Las pruebas de Chi-cuadrado muestran una significación del 0.004, lo que nos permite inferir una correlación significativa entre el nivel de instrucción del sujeto encuestado y el uso de la estrategia de afrontamiento denominada Buscar ayuda profesional (Ap). Esta estrategia identifica la tendencia por parte del sujeto, a recurrir a consejeros profesionales, tal como un maestro o un psicólogo. Un mayor nivel de instrucción, se corresponde con un aumento en el uso de esta estrategia y, a la inversa, si el nivel de instrucción disminuye, disminuirá también su uso.

El resultado es por demás interesante en el encuadre de nuestra investigación. Son, precisamente, los universitarios quienes ponen al descubierto el manejo de Estrategias de Afrontamiento positivas frente a los problemas que ofrece el contexto global y la organización estatal en particular. Volveremos a la hora de concluir.

Gráfico 30: Correlación entre Estrategias de Afrontamiento (Ap) y Nivel de instrucción





El gráfico ilustra claramente (barras de la izquierda) el porcentaje de sujetos que utilizan esta estrategia pertenecientes al Grupo A. Hacia la derecha encontramos un marcado ascenso en la utilización de la estrategia por parte de los sujetos que accedieron a niveles superiores de instrucción – Grupo B (el 24.47% algunas veces y el 37.23% a menudo).

7. Resultados Explicativos Bivariados: análisis de regresiones

Siguiendo el orden enunciado al principio del capítulo, trabajamos a continuación con los resultados de los cálculos de regresión. Para el cálculo de la regresión lineal, utilizamos el coeficiente de regresión de Pearson (r)⁴⁴. Este coeficiente es una prueba estadística que permite analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. El cálculo de la regresión nos permite saber si una variable puede predecir a otra del mismo tipo. El plan a seguir resulta de tomar en una primera instancia las correlaciones – desarrolladas anteriormente – que mostraron ser significativas y efectuar el análisis de regresión.

Cabe señalar que en orden a la brevedad, se presentan seguidamente sólo algunas de las regresiones que arrojaron resultados significativos remitiendo al Anexo D el resto.

7.1. Regresiones significativas para el Grupo A

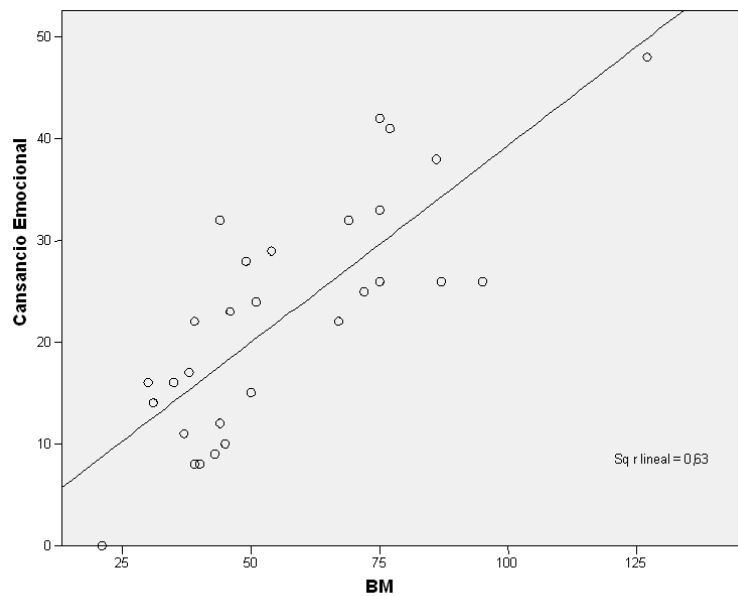
El cálculo de la regresión lineal muestra una vinculación entre el MBI y el BM, el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento. En todos los casos los valores que asumen las regresiones marcan asociaciones su mayoría moderadas o leves, pero bien definidas.

La regresión lineal mostró una correlación del 39,69% entre la dimensión Cansancio Emocional del MBI y la medición del *Burnout* según el BM. El valor $r=0.630$ indica que el Cansancio Emocional puede predecir en aproximadamente un 39,69% el *Burnout* o viceversa, es decir, la presencia de *Burnout* según el BM puede predecir el Cansancio Emocional.

⁴⁴ El coeficiente de regresión r da por resultado un valor comprendido entre 0 y 1, representando el 1 el más alto nivel de predicción entre las variables y el valor 0 la ausencia de todo tipo de vinculación entre las mismas.

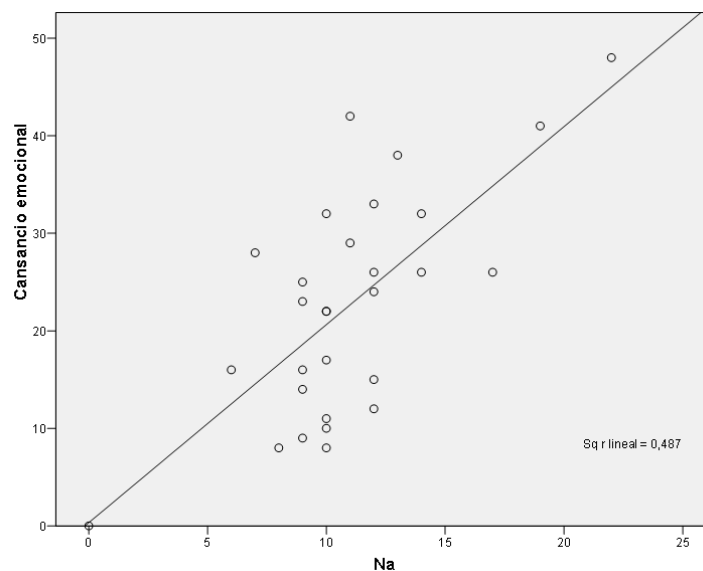


Gráfico 31: Diagrama de dispersión entre Cansancio Emocional y BM para el Grupo A



Además, el Cansancio Emocional, según los cálculos de regresión lineal, predice la Falta de afrontamiento (Na) en un 23,71% y viceversa.

Gráfico 32: Diagrama de dispersión entre Cansancio Emocional y Na para el Grupo A

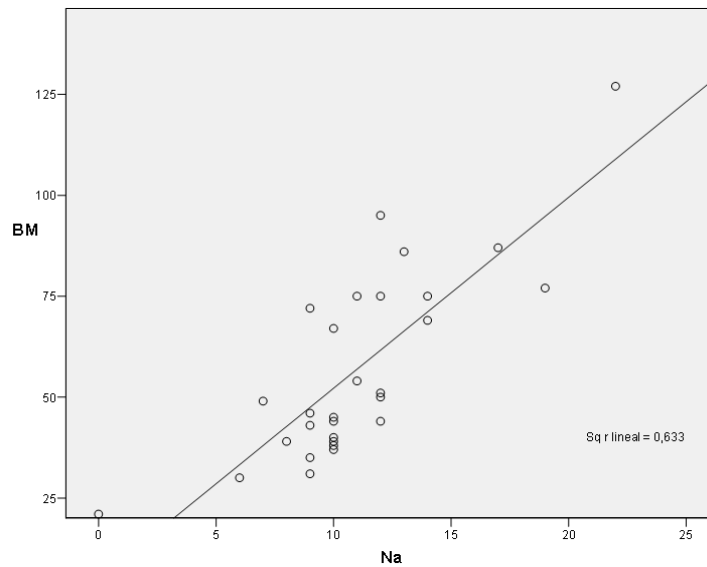


Cabe mencionar que para el resto de las dimensiones del MBI no se obtuvieron resultados significativos para r de Pearson, es decir, que mostrarán una definida vinculación entre dos variables.



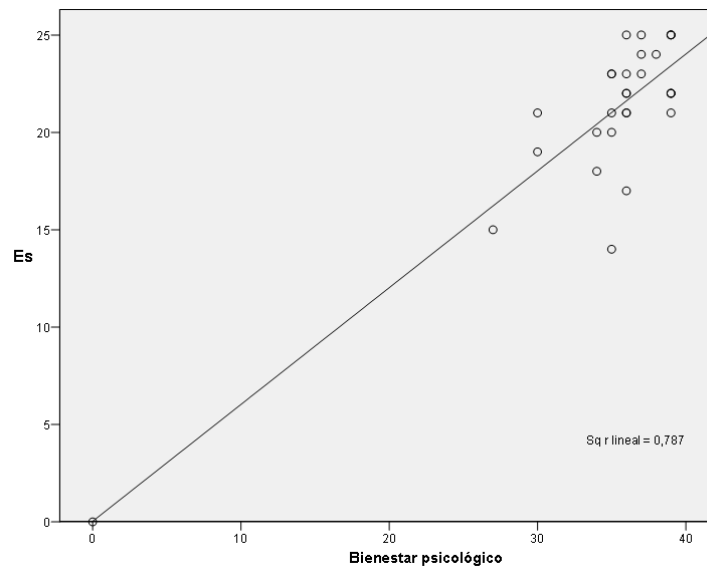
En relación al BM, los cálculos de regresión lineal permiten vincularlo con la Falta de afrontamiento (Na), es decir que el BM explica en un 39,69% la Falta de afrontamiento (Na) y viceversa, tal como lo muestra el gráfico que sigue.

Gráfico 33: Diagrama de dispersión entre BM y Na para el Grupo A



Cabe destacar que nuestra otra variable dependiente, a saber el Bienestar Psicológico, se vincula de forma especial con distintas Estrategias de Afrontamiento. La puntuación más alta es $r=0.787$, para la estrategia Esforzarse y tener éxito (Es). Esto significa que Esforzarse y tener éxito (Es) predice en un 61,93% al Bienestar Psicológico y viceversa. Veamos el gráfico.

Gráfico 34: Diagrama de dispersión entre Bienestar Psicológico y Es para el Grupo A



En orden a la brevedad, se presenta a continuación un cuadro síntesis de aquellas regresiones que son significativas para el Grupo A y el porcentaje en que predice una variable a otra.

Tabla 51: Síntesis de regresiones lineales significativas para el Grupo A

Regresiones significativas para el Grupo A ⁴⁵		
Variabes	r lineal	% Predicción
Cansancio Emocional – BM	0,630	39,69
Cansancio Emocional – Na	0,487	23,71
BM – Falta de afrontamiento (Na)	0,633	39,69
Bienestar Psicológico – Ayuda social (As)	0,460	21,16
Bienestar Psicológico – Concentrarse en resolver el problema (Rp)	0,732	53,58
Bienestar Psicológico – Esforzarse y tener éxito (Es)	0,787	61,93
Bienestar Psicológico – Diversiones relajantes (Dr)	0,705	49,70
Bienestar Psicológico – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,575	33,06
Bienestar Psicológico – Buscar pertenencia (Pe)	0,677	45,83
Ayuda social (As) – Concentrarse en resolver el problema (Rp)	0,603	36,36
Ayuda social (As) – Preocuparse (Pr)	0,524	27,45
Ayuda social (As) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,709	50,26
Ayuda social (As) – Buscar pertenencia (Pe)	0,464	21,52
Ayuda social (As) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,477	22,75
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Esforzarse (Es)	0,576	33,17
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Preocuparse (Pr)	0,620	38,44
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Buscar pertenencia (Pe)	0,614	37,69
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,555	30,80
Esforzarse y tener éxito (Es) – Preocuparse (Pr)	0,765	58,52
Esforzarse y tener éxito (Es) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,470	22,09
Esforzarse y tener éxito (Es) – Buscar pertenencia (Pe)	0,679	46,10
Esforzarse y tener éxito (Es) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,650	42,25
Invertir en amigos íntimos (Ai) – Preocuparse (Pr)	0,609	37,08
Preocuparse (Pr) – Buscar pertenencia (Pe)	0,571	32,60
Preocuparse (Pr) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,611	37,33
Invertir en amigos íntimos (Ai) – Buscar pertenencia (Pe)	0,673	45,29
Invertir en amigos íntimos (Ai) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,698	48,72
Invertir en amigos íntimos (Ai) – Distracción física (Fi)	0,440	19,36
Buscar pertenencia (Pe) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,758	57,45
Hacerse ilusiones (Hi) – Buscar apoyo espiritual (Ae)	0,485	23,52
Hacerse ilusiones (Hi) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,471	22,18
Falta de afrontamiento (Na) – Reducir la tensión (Rt)	0,469	21,99
Falta de afrontamiento (Na) – Ignorar el problema (Ip)	0,570	32,49

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

⁴⁵ En el Anexo D se hallan todos los gráficos de dispersión de las regresiones lineales que resultan predictivas a partir de aproximadamente un 20%, contenidas en la Tabla 51.

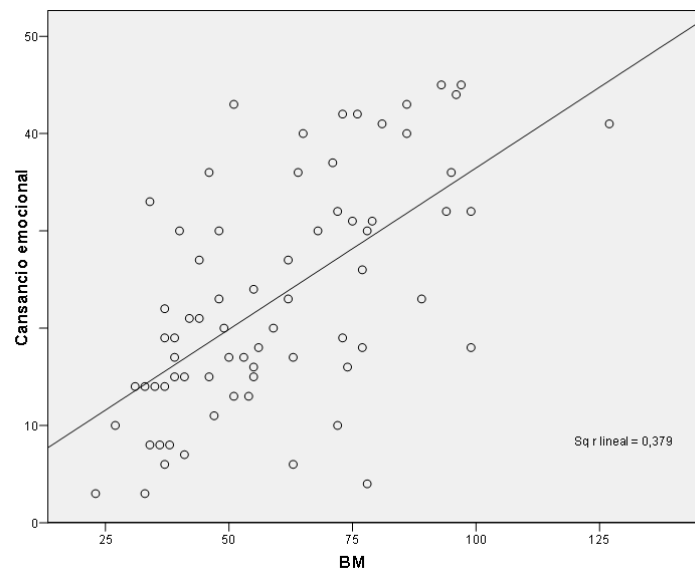


7.2. Regresiones significativas para el Grupo B

En relación al Grupo B, el modelo de regresión lineal obtenido muestra las siguientes asociaciones predictivas entre variables. Veamos las correlaciones más fuertes, según los diagramas de dispersión.

Para *Burnout* no hay fuertes regresiones. Aparece con un valor de $r=0,379$ una vinculación entre las variables Cansancio Emocional y BM, lo que explica que para este grupo, el Cansancio Emocional predice en un 14,36% al *Burnout* y viceversa.

Gráfico 35: Diagrama de dispersión entre Cansancio Emocional y BM para el Grupo B

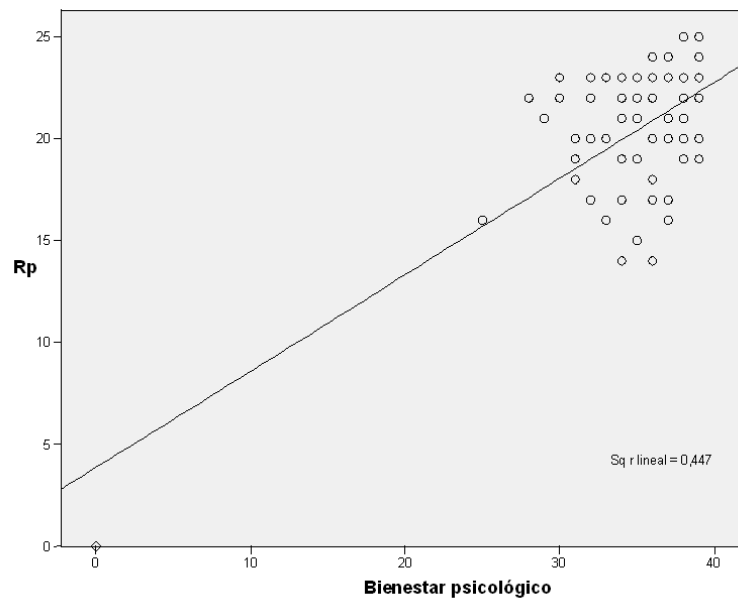


Otro cálculo de regresión significativo para el Grupo B vincula el Bienestar Psicológico con la Estrategia de Afrontamiento Concentrarse en resolver el problema (Rp). La regresión lineal muestra que Concentrarse en resolver el problema (Rp) puede predecir en un 19,98% el Bienestar Psicológico y viceversa.

A continuación, presentamos el diagrama de dispersión correspondiente a esta regresión:

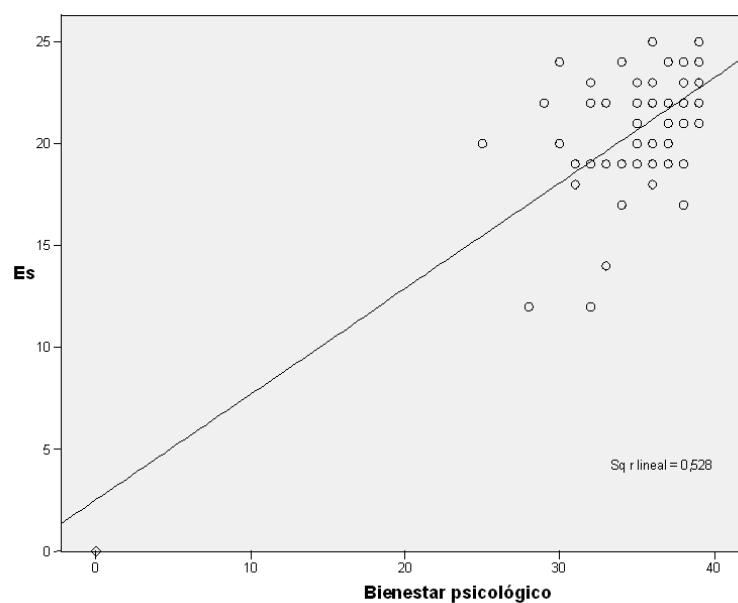


Gráfico 36: Diagrama de dispersión entre Bienestar Psicológico y Rp para el Grupo B



Por otra parte, el Bienestar Psicológico también se encuentra asociado a la Estrategia de afrontamiento Esforzarse y tener éxito (Es), donde podemos afirmar que para el Grupo B, el esfuerzo es predictivo en un 27,87% del Bienestar Psicológico y viceversa. A continuación, su representación gráfica.

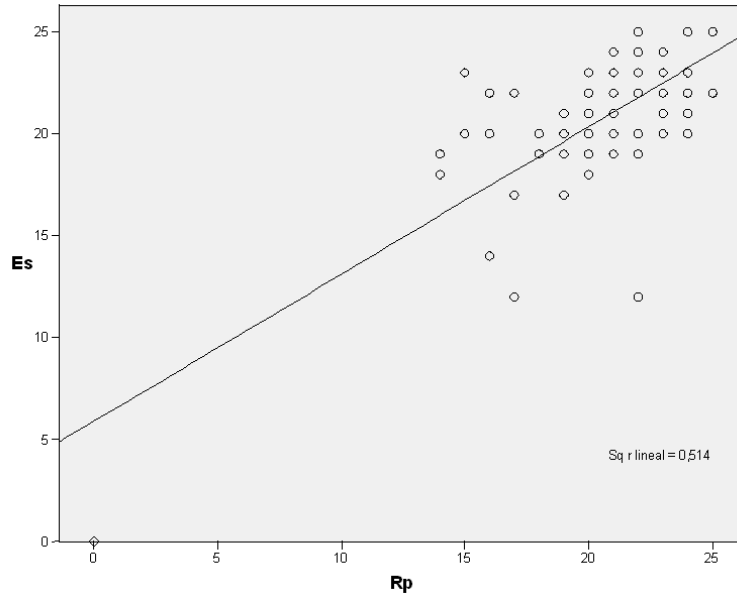
Gráfico 37: Diagrama de dispersión entre Bienestar Psicológico y Es para el Grupo B





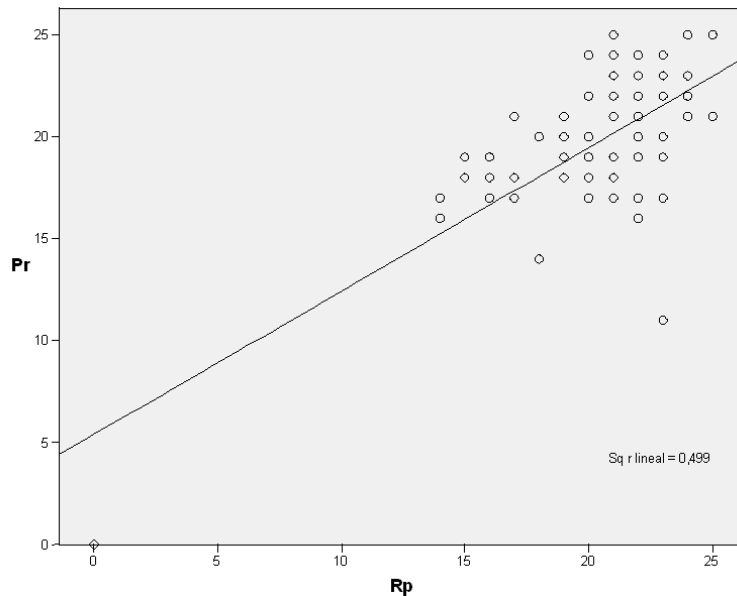
Un último ejemplo de las regresiones lineales halladas para el Grupo B lo constituye la vinculación entre distintas Estrategias de Afrontamiento entre sí. Por ejemplo, la Estrategia Esforzarse (Es) predice en un 26,41% a la estrategia Concentrarse en resolver el problema (Rp) y a la inversa.

Gráfico 38: Diagrama de dispersión entre las Estrategias Es y Rp para el Grupo B



Un último ejemplo, nos permite confirmar la vinculación nuevamente entre dos Estrategias de Afrontamiento entre sí. Según el valor del coeficiente de determinación la estrategia Preocuparse (Pr) predice en un 24,90% a Concentrarse en resolver el problema (Rp), tal como lo muestra el siguiente diagrama:

Gráfico 39: Diagrama de dispersión entre las Estrategias Pr y Rp para el Grupo B



A continuación y en orden a la brevedad, presentamos un cuadro síntesis de aquellas regresiones que son significativas para el Grupo B y el porcentaje en que predice una variable a la otra.

Tabla 52: Síntesis de regresiones lineales significativas para el Grupo B

Regresiones significativas para el Grupo B ⁴⁶		
Variables	r lineal	% Predicción
Edad – Antigüedad	0,533	28,40
Cansancio Emocional – BM	0,379	14,36
Bienestar Psicológico – Concentrarse en resolver el problema (Rp)	0,447	19,98
Bienestar Psicológico – Esforzarse (Es)	0,528	27,84
Bienestar Psicológico – Buscar pertenencia (Pe)	0,445	19,80
Bienestar Psicológico – Fijarse en lo positivo (Po)	0,423	17,89
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Esforzarse (Es)	0,514	26,41
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Preocuparse (Pr)	0,499	24,90
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,404	16,32
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Buscar pertenencia (Pe)	0,366	13,39
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,373	13,91
Esforzarse (Es) – Buscar pertenencia (Pe)	0,371	13,76
Esforzarse (Es) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,441	19,44
Preocuparse (Pr) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,381	14,51
Buscar pertenencia (Pe) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,506	25,60
Buscar pertenencia (Pe) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,379	14,36

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

En síntesis, podemos decir que los cálculos de regresiones en términos generales nos permitieron estimar el efecto que ejerce una variable en otra, es decir, en qué medida la presencia de un determinado factor, nos permite predecir lo que sucede con otra variable.

Cabe señalar que en ningún caso de las regresiones que resultaron significativas, la vinculación entre las variables es inversa, es decir, que una aumente y la otra disminuya proporcionalmente.

⁴⁶ En el Anexo D se hallan todos los gráficos de dispersión de las regresiones lineales que resultan predictivas, contenidas en la Tabla 52.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Los valores para la *r* lineal mostraron mayor cantidad de asociaciones y más fuertes para el Grupo A, en tanto para el Grupo B las vinculaciones fueron más leves pero bien definidas.

Para ambos grupos las Estrategias de Afrontamiento cumplen un rol fundamental en tanto se constituyeron en factores predictivos de los grandes ejes de este estudio – *Burnout* y Bienestar Psicológico y también presentan modelos predictivos de dos estrategias entre sí.

Por último, cabe señalar que el Estilo Atribucional no resultó predictivo para ninguno de los dos grupos.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Apartado B

Análisis Explicativo Multivariado



8. Resultados Explicativos Multivariados

A continuación presentamos los resultados emergentes del análisis multivariado o multivariable. Este tipo de análisis implica trabajar con tres o más variables simultáneamente. Entendemos que el fenómeno que intentamos conocer es complejo y, por ende, es resultado de una serie de factores intervinientes. A través de un análisis multivariado, podremos pesar la influencia de distintas variables psicosociales en las variables objeto de estudio, léase dependientes (*Burnout* y Bienestar Psicológico). Realizamos nuestro análisis explicativo multivariado a través de regresiones múltiples, cálculos que nos sirven para predecir el valor de una variable dependiente conociendo el valor y la influencia de las otras variables incluidas en el diseño (independientes e intervinientes). La regresión lineal múltiple es utilizada con propósitos predictivos, es decir, a fin de poder vaticinar cuáles variables son predictivas del desgaste laboral o del Bienestar Psicológico, en nuestro caso.

El SPSS permite trabajar con cuatro métodos multivariados de selección de variables, uno de los cuales fue posteriormente seleccionado por nosotros como el modelo que mejor resume los procesos psicosociales estudiados. Los métodos utilizados son:

- Enter: que provoca la entrada de todas las variables independientes e intervinientes en el análisis, en relación a una variable dependiente.
- Pasos hacia adelante o *forward*: comienza el proceso dando entrada una a una a las variables que presentan la correlación más alta con la variable dependiente, continuando el proceso hasta que no queden variables independientes o intervinientes que satisfagan el criterio de selección.
- Pasos hacia atrás o *backward*: que comienza con una ecuación que incluye todas las variables independientes e intervinientes y en los siguientes pasos va

eliminando sucesivamente aquellas que no satisfacen el criterio de permanencia en el modelo.

- Paso a paso o pasos sucesivos o *stepwise*; resulta ser el procedimiento más utilizado, por cuanto es una combinación de los dos anteriores y generalmente presenta mayores ventajas.

En nuestra investigación aplicamos los cuatro métodos señalados precedentemente y, luego de comparar los resultados, presentamos para cada caso (*Burnout*, Bienestar Psicológico, Estilo Atribucional y Estrategias de Afrontamiento) aquel método que permitió la construcción de un modelo predictivo más ajustado a los criterios estadísticos establecidos.

Entre los criterios de selección tenidos en cuenta encontramos: coeficiente de determinación (R^2)⁴⁷, el índice de colinealidad⁴⁸, el estadístico de Durbin-Watson⁴⁹, el Error típico de estimación⁵⁰ y los coeficientes K_i ⁵¹ y Beta⁵².

A continuación se presentan los tres modelos predictivos resultantes del análisis multivariado. Cada modelo nos permite ver el interjuego de los distintos factores y cómo pesan los mismos en una situación determinada, ya sea de desgaste o bienestar. Debido a que el desgaste laboral fue medido por distintos instrumentos – MBI (Maslach y Jackson, 1981) y BM (Pines y Aronson, 1988) –

⁴⁷ El es el cuadrado del coeficiente de correlación múltiple. Representa el grado de ganancia que podemos obtener al predecir una variable basándonos en el conocimiento de otras variables, por ejemplo un valor de 0.83 de R^2 indica que el modelo de la variable dependiente se explica en un 83% con las variables independientes que quedaron seleccionadas.

⁴⁸ Permite deducir si existen o no problemas de colinealidad entre las variables independientes que quedaron seleccionadas: un valor mayor a 15 indica que existen problemas de colinealidad mientras que valores mayores a 30 indican serios problemas de colinealidad.

⁴⁹ Proporciona información sobre el grado de independencia entre los residuos, pudiendo asumir independencia entre los residuos cuando el estadístico de Durbin-Watson toma valores entre 1.5 y 2.5. Este estadístico puede oscilar entre 0 y 4.

⁵⁰ Es la desviación típica de los residuos, es decir, la desviación típica de las distancias existentes entre las puntuaciones en la variable dependiente (Y_i) y los pronósticos efectuados con la regresión múltiple. Es un componente aleatorio de la ecuación del modelo (residuos) que recoge todo lo que las variables independientes no son capaces de explicar. Cuanto menor es, mejor es la predicción.

⁵¹ Indican el peso relativo de cada variable independiente en la ecuación o modelo, pero estos no son comparables entre sí, pues, dependen del rango de variación de la variable independiente a la cual está afectando.

⁵² Están basados en las puntuaciones típicas, por lo tanto, son comparables entre sí. Indican la cantidad de cambio en puntuaciones típicas, que se producirá en la variable dependiente por cada cambio de una unidad en la correspondiente variable independiente. Dan una pista de la importancia relativa de cada variable independiente en la ecuación de regresión.



trabajamos con el modelo resultante para cada uno de ellos. Por último, presentamos un tercer modelo cuyo eje dependiente es la variable Bienestar Psicológico medido por la Escala BIEPS-A (Casullo y col., 2002).

9. Modelo predictivo sobre *Burnout* según el MBI

Recordemos que al analizar el modelo predictivo para el MBI, obtenemos tres sub-modelos distintos, en función de la estructura tridimensional propuesta para el *Burnout*, según Maslach y Jackson. Posteriormente, efectuamos una valoración global el nivel de desgaste para cada grupo.

9.1. Modelo predictivo para la dimensión Cansancio Emocional

El modelo predictivo que más se ajusta a los criterios establecidos señalados precedentemente es el correspondiente al método de paso a paso o pasos sucesivos (stepwise). En la tabla siguiente se muestran los principales datos del modelo:

Tabla 53: Resumen del modelo predictivo para Cansancio Emocional del MBI para el Grupo A

Variable dependiente: Cansancio Emocional según MBI – Grupo A						
Coeficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coeficientes Ki	Coeficientes Beta	Variables predictivas
0,717	10,657	1,849	6,404	-13,330		(Constante)
				0,383	0,783	BM
				0,731	0,296	Rp

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

En función de los datos consignados anteriormente, vemos que el modelo puede ser predictivo en el 71,7% de los casos. Según el modelo son variables predictivas del Cansancio Emocional: el *Burnout* medido por el BM y la Estrategia de afrontamiento Resolver el problema (Rp).

A continuación, los datos correspondientes a factores predictivos del Cansancio Emocional en el Grupo B.

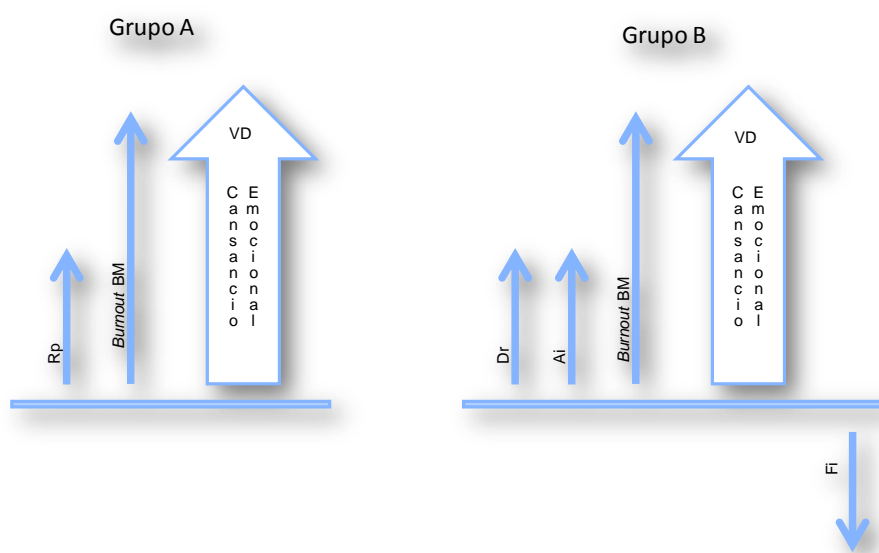
Tabla 54: Resumen del modelo predictivo para Cansancio Emocional del MBI para el Grupo B

Variable dependiente: Cansancio Emocional según MBI – Grupo B						
Coefficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coefficientes Ki	Coefficientes Beta	Variables predictivas
0,566	16,162	1,989	8,062	-11,934		(Constante)
				,327	,607	BM
				,940	,326	Ai
				-1,330	-,388	Fi
				1,159	,267	Dr

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

En los sujetos que alcanzaron el nivel superior de instrucción (Grupo B), observamos en el 56.6% de los casos que los factores predictivos del Cansancio Emocional son el *Burnout* (medido por el BM) y tres Estrategias de Afrontamiento, a saber: Invertir en amigos íntimos (Ai) y Diversiones relajantes (Dr). Por su parte, el signo negativo de los coeficientes Ki y Beta indica que el uso de la Estrategia Distracción física (Fi) disminuye ante situaciones de Cansancio Emocional.

Figura 6: Esquema del modelo predictivo para Cansancio Emocional del MBI para los Grupos A y B



Visualmente observamos al comparar los Grupos A y B, que el *Burnout* medido por el BM se constituye en el factor predictivo más importante para los dos grupos. Además, ambos grupos cuentan con Estrategias de Afrontamiento como

Fuente: Elaboración propia



variables predictivas, observándose en el Grupo B una mayor cantidad de estrategias utilizadas, vinculadas a la distracción y a las relaciones sociales. En cambio, en el Grupo A, la estrategia predictiva está focalizada en la resolución del problema.

9.2. Modelo predictivo para la dimensión Despersonalización

En función a los análisis multivariados efectuados para la Dimensión Despersonalización del MBI, observamos que el modelo predictivo que mejor se ajusta es el de paso a paso o pasos sucesivos (stepwise).

Tabla 55: Resumen del modelo predictivo para Despersonalización del MBI para el Grupo A

Variable dependiente: Despersonalización según MBI – Grupo A						
Coefficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coefficientes Ki	Coefficientes Beta	Variables predictivas
0,242	4,941	1,836	5,212	4,432		(Constante)
				,635	0,492	Rt

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Según este modelo, en el 24,2% de los casos, el incremento en el uso de la estrategia Reducir la tensión (Rt) es un factor explicativo de la Despersonalización. Esto significa que sentirse mejor mediante acciones que reduzcan la tensión o presión tales como llorar, gritar o evadirse se convierten en factores predictivos de la Despersonalización.

Veamos ahora qué sucede con el Grupo B, que recluta los sujetos que alcanzaron el nivel superior de instrucción.

Tabla 56: Resumen del modelo predictivo para Despersonalización del MBI para el Grupo B

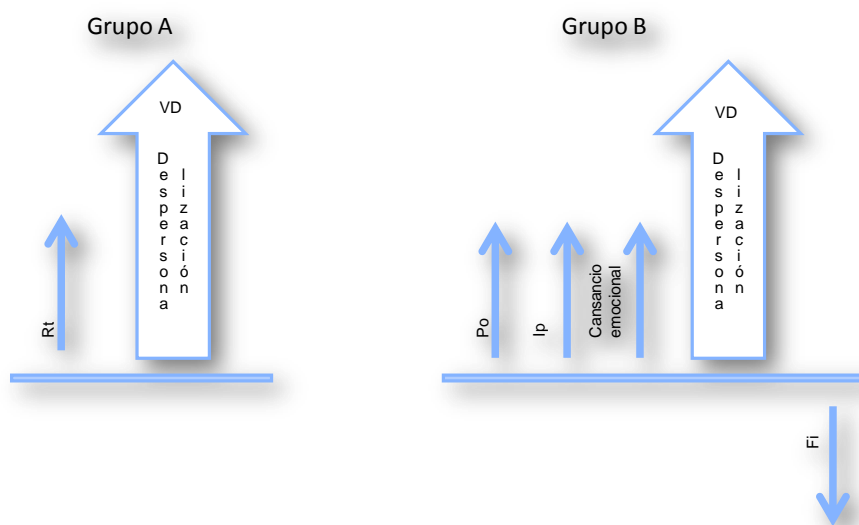
Variable dependiente: Despersonalización según MBI – Grupo B						
Coefficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coefficientes Ki	Coefficientes Beta	Variables predictivas
0,397	14,402	1,753	4,250	1,722		(Constante)
				,131	,292	Cansancio Emocional
				,710	,354	Ip
				-,461	-,301	Fi
				,324	,204	Po

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Según los datos de la Tabla 56 en un 39,7% de los casos la Despersonalización puede ser anunciada por la presencia del Cansancio Emocional y por la presencia o ausencia de ciertas Estrategias de Afrontamiento. El aumento en el uso de la estrategia Ignorar el problema (Ip) y Fijarse en lo positivo (Po) emergen como factores predictivos de la Despersonalización. También es un factor predictivo de Despersonalización la disminución en la Distracción física (Fi).

A continuación presentamos en la Figura los esquemas de comparación para ambos grupos.

Figura 7: Esquema del modelo predictivo para Despersonalización del MBI para los Grupos A y B



Fuente: Elaboración propia



La Figura 7 nos muestra nuevamente, que el Grupo B, posee mayor cantidad de variables predictivas para la Despersonalización que el Grupo A. Esto significa, que para el Grupo B encontramos mayor cantidad de indicadores de Despersonalización que en el Grupo A. En especial, observamos la inclusión del Cansancio Emocional, lo cual muestra no solo la congruencia del test, sino que vincula dos aspectos centrales a la hora de hablar de desgaste.

9.3. Modelo predictivo para la dimensión Realización Personal

El método pasos sucesivos, presenta un modelo predictivo para la Dimensión Realización Personal que asume los valores estadísticos indicados en las tablas que continúan, para cada grupo.

Tabla 57: Resumen del modelo predictivo para Realización Personal del MBI para el Grupo A

Variable dependiente: Realización Personal según MBI – Grupo A						
Coeficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coeficientes Ki	Coeficientes Beta	Variables predictivas
0,602	8,908	0,572	5,739	32,784		(Constante)
				-1,345	-,700	Rt
				1,286	,629	Po

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Según los datos anteriores, el modelo explica que en el 60,2% de los casos la Realización Personal puede ser predicha por una disminución en el uso de la estrategia Reducir la tensión (Rt) y un aumento en el uso de la estrategia Fijarse en lo positivo (Po).

Tabla 58: Resumen del modelo predictivo para Realización Personal del MBI para el Grupo B

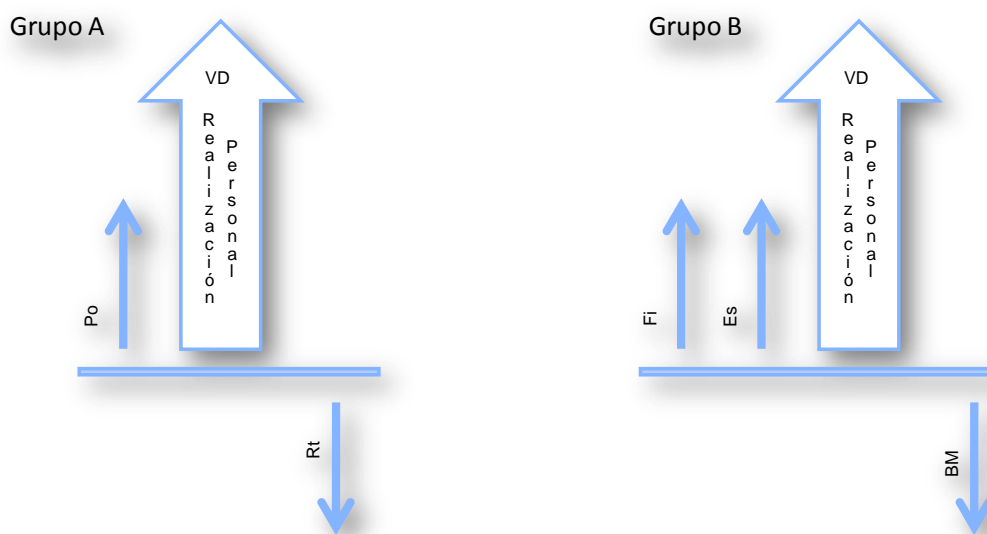
Variable dependiente: Realización Personal según MBI – Grupo B						
Coeficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coeficientes Ki	Coeficientes Beta	Variables predictivas
				19,818		(Constante)
0,447	17,568	1,830	5,490	,857	,434	Es
				,537	,258	Fi
				-,081	-,247	BM

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Los datos nos muestran que la Realización Personal puede predecirse en un 44,7% de los sujetos que han alcanzado el nivel superior de instrucción por el incremento en el uso de las Estrategias de Afrontamiento Esforzarse y tener éxito (Es) y Distracción física (Fi). Por otra parte, la disminución del *Burnout* según el BM se convierte en factor predictivo de la Realización Personal.

Veamos comparativamente las variables predictivas de la Realización Personal para cada uno de los grupos.

Figura 8: Esquema del modelo predictivo para Realización Personal del MBI para los Grupos A y B



Según observamos, el modelo predictivo para el Grupo B contempla además de las Estrategias de Afrontamiento, una

Fuente: Elaboración propia

Pines y Aronson, que mide *Burnout*: una disminución de esta variable estaría indicando mayores niveles de Realización Personal.

No obstante, aparecen para ambos grupos distintas Estrategias de Afrontamiento reforzando la realización: el Grupo A está centrado en estrategias vinculadas a la emoción (Po, Rt) y el Grupo B, en estrategias vinculadas a la acción (Es, Fi).

10. Modelo predictivo sobre *Burnout* según el BM

El modelo predictivo seleccionado también es paso a paso o pasos sucesivos (stepwise). Como hemos señalado, el sistema considera, una a una, todas las variables independientes e intervinientes involucradas en el estudio y su relación con la variable dependiente *Burnout* medida por el BM. A continuación, se muestra una tabla resumen con los datos estadísticos del modelo y resultados obtenidos para cada uno de los grupos analizados.

Tabla 59: Resumen del modelo predictivo para *Burnout* según el BM para el Grupo A

Variable dependiente: <i>Burnout</i> según BM – Grupo A						
Coeficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coeficientes Ki	Coeficientes Beta	Variables predictivas
0,859	12,161	2,433	9,621	13,622		(Constante)
				2,984	,502	Na
				,825	,403	Cansancio Emocional
				-1,150	-,276	Ai
				1,238	,190	Cu

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tal como nos muestra la Tabla anterior, el 85,9% de los casos donde se observa desgaste según el BM se explica por este modelo. Los factores predictivos asociados indican que un aumento en el Cansancio Emocional y una mayor Falta de afrontamiento (Na) y tendencia a Atutoinculparse (Cu) predicen el *Burnout* según el BM. Además, teniendo en cuenta los valores negativos que asumen los Coeficientes Ki y Beta, la disminución del uso de la Estrategia de afrontamiento Invertir en amigos íntimos (Ai) predice el *Burnout*.

A continuación, presentamos los valores hallados para el Grupo B en el modelo predictivo para el BM.

Tabla 60: Resumen del modelo predictivo para *Burnout* según el BM para el Grupo B

Variable dependiente: <i>Burnout</i> según BM – Grupo B						
Coeficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coeficientes Ki	Coeficientes Beta	Variables predictivas
0,648	23,646	1,808	13,479	78,291		(Constante)
				,923	,498	Cansancio Emocional
				-1,361	-,254	Ai
				2,812	,382	Rt
				-1,271	-,296	Bienestar Psicológico

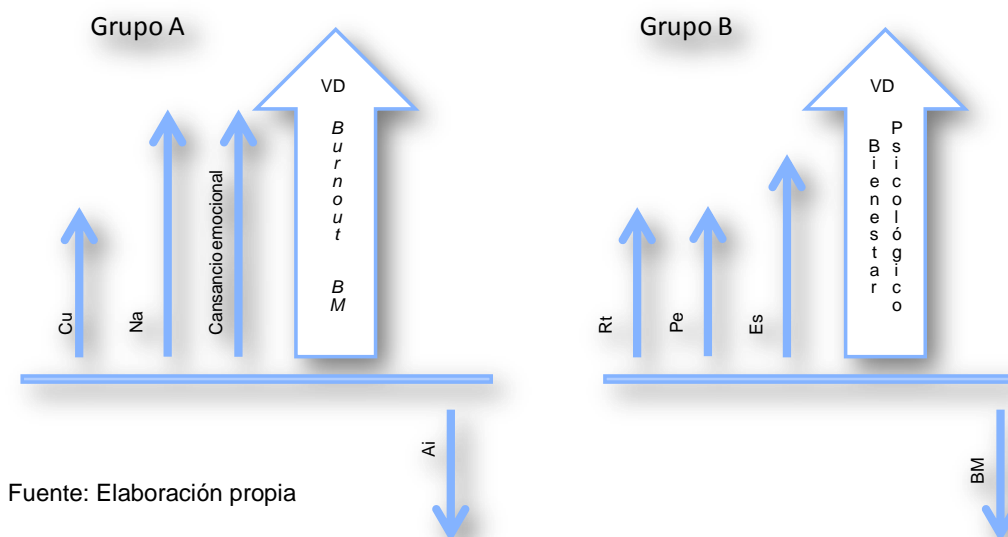
Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Los datos contenidos en la Tabla 60 muestran que en el 64,8% de los sujetos del Grupo B, el *Burnout* se predice por el aumento del Cansancio Emocional del MBI y la disminución en el uso de la Estrategia de afrontamiento Reducir la tensión (Rt). A su vez, dado que los coeficientes Ki y Beta alcanzan valores negativos, podemos vincular el *Burnout* con una disminución del Bienestar Psicológico y en la estrategia Invertir en amigos íntimos (Ai), resultados en orden a la lógica y los hallazgos anteriores.

Cabe destacar aquí, la vinculación con el test de Bienestar Psicológico ya que estaría indicando que ambos instrumentos realizan sus mediciones bajo los mismos parámetros.

En término gráficos, el modelo de *Burnout* medido por el BM para cada uno de los grupos sería el que sigue a continuación:

Figura 9: Esquema del modelo predictivo para el nivel de *Burnout* del BM para los Grupos A y B



Para ambos grupos, el Cansancio Emocional emerge como variable predictiva del *Burnout* (según BM). La diferencia para los grupos se halla en el aumento o disminución de distintas Estrategias de Afrontamiento. Por último, cabe rescatar que el *Burnout* para el Grupo B también es predicho por una disminución en el Bienestar Psicológico, la otra variable dependiente de este estudio.

11. Modelo predictivo sobre Bienestar Psicológico

A continuación se muestra una tabla resumen con los datos estadísticos del modelo predictivo para Bienestar Psicológico para cada uno de los grupos comparados.

Tabla 61: Resumen del modelo predictivo para Bienestar Psicológico para el Grupo A

Variable dependiente: Bienestar Psicológico – Grupo A						
Coefficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coefficientes Ki	Coefficientes Beta	Variables predictivas
0,865	15,301	1,749	2,765	4,518		(Constante)
				,830	0,561	Es
				,662	0,429	Rp

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Los datos señalan que para el 86,5% de los casos, un aumento en el nivel de Bienestar Psicológico se predice por un mayor uso de las Estrategias de Afrontamiento centradas en la acción, en este caso, Esforzarse y tener éxito (Es) y Resolver el problema (Rp). Veamos ahora, qué sucede con los sujetos que alcanzaron un nivel superior de educación.

Tabla 62: Resumen del modelo predictivo para Bienestar Psicológico para el Grupo B

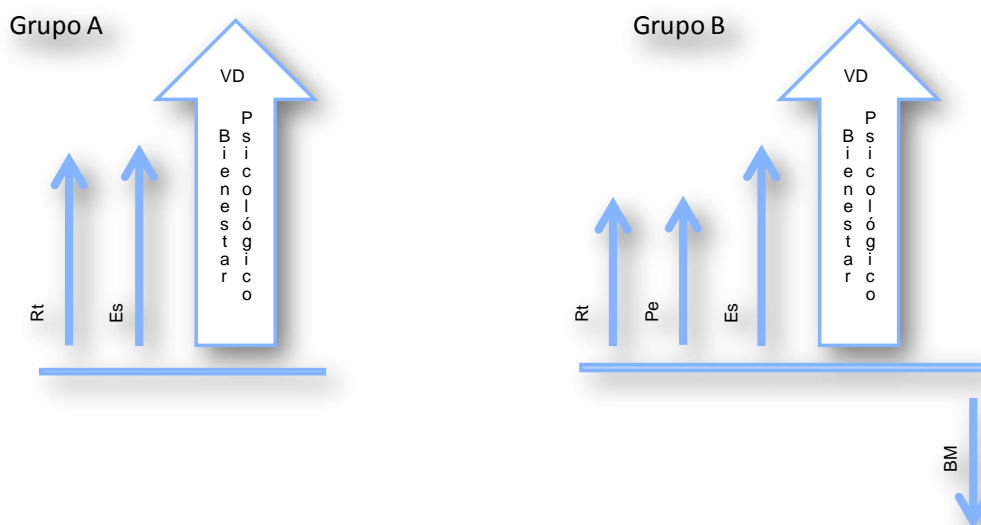
Variable dependiente: Bienestar Psicológico – Grupo B						
Coefficiente de Determinación R ²	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coefficientes Ki	Coefficientes Beta	Variables predictivas
0,682	19,886	2,102	2,980	15,606		(Constante)
				,661	,471	Es
				,338	,244	Pe
				-,075	-,321	MB
				,391	,228	Rt

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Los datos muestran nuevamente para el Grupo B, un cuadro predictivo más amplio, según el cual el Bienestar Psicológico puede ser anticipado en un 68,2% de los casos por la presencia de tres Estrategias de Afrontamiento, a saber: Esforzarse y tener éxito (Es), Buscar Pertenencia (Pe) y Reducir la tensión (Rt).

Teniendo en cuenta el valor asumido por los Coeficientes Beta, observamos que la estrategia Esforzarse y tener éxito (Es) adquiere mayor valor predictivo. No obstante, también tenemos como factor de predicción del bienestar, una evidente disminución en el nivel de *Burnout* medido según el BM de Pines y Aronson (1988).

A continuación ofrecemos la figura que muestra comparativamente los factores intervinientes en el modelo predictivo seleccionado para cada grupo. Observamos que el modelo del Grupo B presenta mayor cantidad de factores predictivos, incluso vinculando el Bienestar Psicológico con una disminución del *Burnout*.

Figura 10: Esquema del Modelo predictivo para Bienestar Psicológico

Fuente: Elaboración propia

12. Acerca del Estilo Atribucional

En relación al Estilo Atribucional, observamos que hasta el momento no se constituye como factor predictivo de nuestros ejes dependientes (*Burnout* – Bienestar Psicológico). Si bien es incluido como factor predictivo para el Bienestar Psicológico en el cálculo de modelos a partir de otros métodos (enter, backward), ninguno de ellos fue seleccionado por presentar elevados índices de colinealidad.

No obstante, y ya excediendo los fines de este estudio, tomamos hipotéticamente al Estilo Atribucional como variable dependiente a efectos de analizar la vinculación predictiva con el desgaste o el bienestar. Seleccionamos el método pasos sucesivos.

Los resultados mostraron para el Grupo A y con dirección negativa, que en el 30,4% de los casos la Falta de afrontamiento (N_a) predice el Estilo Atribucional. En otras palabras que cuando aumenta la Falta de afrontamiento (N_a) se espera un Estilo Atribucional pesimista y por el contrario, cuando disminuye la Falta de afrontamiento (N_a) se espera un estilo más optimista.



En relación al Grupo B, los resultados muestran con dirección negativa que un mayor uso de la Estrategia Autoinculparse (Cu) se halla vinculada a un Estilo Atribucional pesimista, mientras que por el contrario, la disminución en el uso de esta estrategia, trae aparejados estilos optimistas. A esto se suma una correlación muy leve entre el Estilo Atribucional y el Bienestar Psicológico, donde mayores niveles de bienestar predicen un estilo optimista.

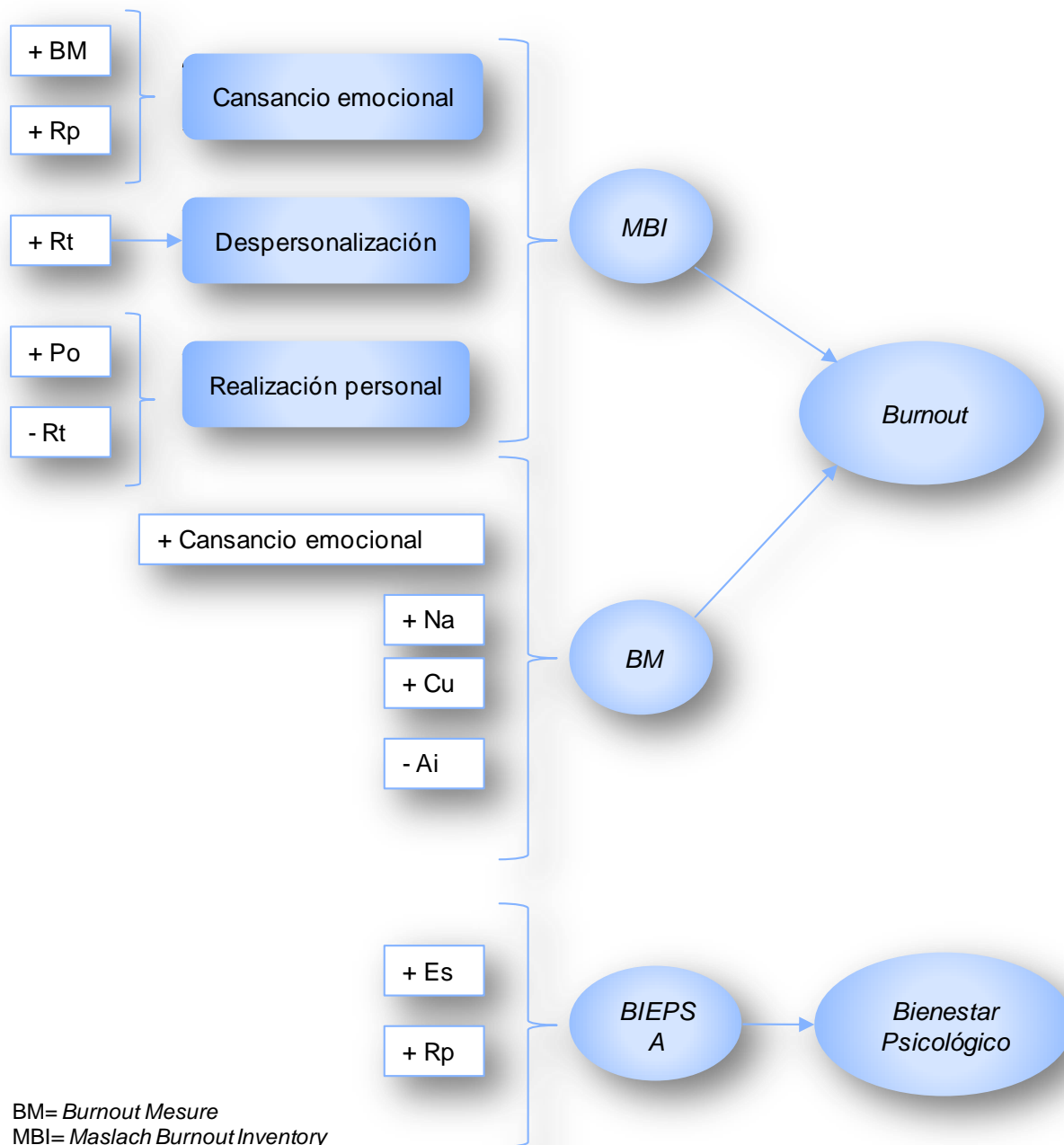
13. Sobre las Estrategias de Afrontamiento

Cabe destacar que los análisis efectuados también ahondaron en los factores predictivos de las dieciocho estrategias abordadas, tomando a cada una como variable dependiente. Los análisis permitieron observar un complejo entramado de interacciones entre distintas estrategias. En orden a la brevedad no profundizamos en cada modelo, solo diremos que de este análisis complementario surgen interesantes resultados tales como que el Bienestar Psicológico y la Realización Personal predicen el uso de la estrategia Esforzarse y tener éxito (Es), o bien, que el aumento en los niveles de *Burnout* según el BM predicen la Falta de afrontamiento (Na).

14. Conclusiones del Análisis Explicativo Multivariado

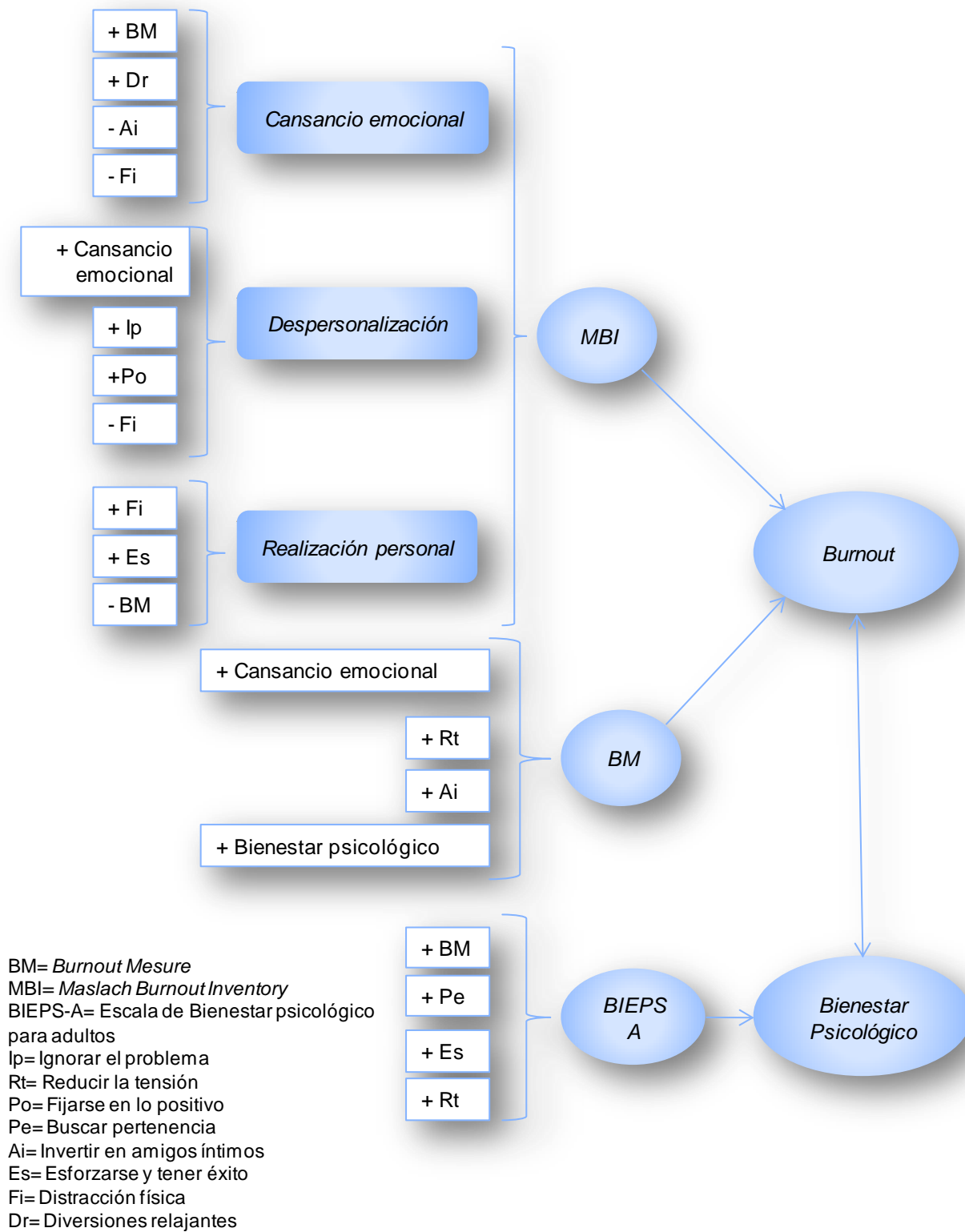
En síntesis, a efectos de tener una visión global del perfil general de cada uno de los grupos, en cuanto a los factores que predicen nuestros ejes dependientes (*Burnout* y Bienestar Psicológico) se ofrecen dos esquemas integradores. La finalidad de estos esquemas es poder visualizar la gran cantidad de factores que convergen en un cuadro de desgaste o bienestar y nos permiten explicarlo.

Figura 11: Esquema síntesis de modelos predictivos para *Burnout* y para Bienestar Psicológico para el Grupo A



BM= *Burnout Measure*
 MBI= *Maslach Burnout Inventory*
 BIEPS-A= Escala de Bienestar psicológico para adultos
 Rp= Resolver el problema
 Rt= Reducir la tensión
 Po= Fijarse en lo positivo
 Na= Falta de afrontamiento
 Cu= Autoinculparse
 Ai= Invertir en amigos íntimos
 Es= Esforzarse y tener éxito

Figura 12: Esquema síntesis de modelos predictivos para *Burnout* y para Bienestar Psicológico para el Grupo B



Fuente: Elaboración propia



Comparativamente, podemos concluir lo siguiente:

- En los modelos presentados en las Figuras 11 y 12 observamos que cumplen un rol fundamental las Estrategias de Afrontamiento, puesto que se constituyen en factores que nos permiten predecir tanto el *Burnout* como el Bienestar Psicológico.
- Dada la inclusión de factores del BM para predecir el MBI y viceversa, podemos concluir que ambos instrumentos miden el desgaste en el mismo sentido, pues sus resultados son congruentes.
- Si bien el Estilo Atribucional mostró vinculación con algunas variables a nivel descriptivo, correlacional o de regresión lineal, sus vinculaciones no fueron consideradas de peso al momento de poner en juego todos los factores en un modelo explicativo. Por este motivo, para ninguno de los dos grupos, el hecho de ser optimista o pesimista juega un papel decisivo a la hora de hablar de desgaste o bienestar en este conjunto específico de sujetos. Los resultados invitan a continuar trabajando en la línea.
- Existe una fuerte vinculación para el Grupo B entre el BM y el Bienestar Psicológico, lo que indica que cada una de estas variables podría considerarse como dos extremos de una misma realidad.
- El modelo predictivo del Grupo B, esto es, el de los universitarios, presenta mayor cantidad de factores involucrados. Por otra parte, aparecen en este modelo asociaciones entre distintos tests como el de Bienestar Psicológico, o la vinculación entre el MBI y el BM entre sí.

Por último, cabe destacar que estos resultados nos invitan a repensar los aportes de las teorías vinculadas al desgaste o al bienestar a partir de la influencia de factores educacionales, en especial, la influencia de la educación superior.

A lo largo del análisis estadístico hemos observado que existen diferencias (en algunos casos, muy sutiles y en otros, más marcadas), que nos permiten identificar ciertas tendencias para cada uno de grupos, haciendo posible visualizar el perfil de los sujetos universitarios frente a situaciones desgastantes.



Según lo expuesto anteriormente, no podemos hablar de elevados niveles de desgaste laboral, lo cual resulta difícil de comprender teniendo en cuenta las características negativas que los mismos sujetos vinculan con su ambiente laboral y las expectativas que cada sujeto tiene respecto de su desempeño profesional.

Desde esta perspectiva y, previo a profundizar las razones mediante el análisis cualitativo que sigue, rescatamos que son los sujetos con mayor nivel de instrucción quienes poseen mayor cantidad de herramientas para enfrentar las situaciones adversas, es decir, que manejan un abanico más amplio de Estrategias de Afrontamiento vinculadas fundamentalmente a la acción, presentándose éstas como un paragolpes ante el avance del desgaste.

Otra posible respuesta es que la Universidad forma aquellas competencias profesionales y sociales que permiten a los sujetos insertarse en contextos laborales desfavorables o que aumentan su capacidad de adaptación o sobreadaptación en preservación de la salud mental del sujeto.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Apartado A

Análisis Lexicométrico



1. Breve introducción al análisis cualitativo

En el presente capítulo presentamos el abordaje cualitativo de los datos lo que permitirá profundizar las razones que subyacen a la problemática estudiada. Para Mason, 2006⁵³, la solidez de la investigación cualitativa yace en el conocimiento que proporciona sobre la dinámica de los procesos sociales, del cambio y del contexto social y en tanto nos permite contestar las preguntas cómo y por qué.

A través de las expresiones propias de los sujetos procuramos descubrir cómo perciben su mundo laboral y cómo se ubican en él. Trabajamos para ello con las respuestas a preguntas claves y la asociación libre de palabras a conceptos considerados como ejes en la investigación.

Cabe destacar que el análisis cualitativo a partir de las expectativas, percepciones y valoraciones de los propios sujetos, complementa el procesamiento cuantitativo realizado hasta el momento. Esto permite, por una parte, la integración de ambas metodologías y, por otra, una comprensión más profunda de las razones que subyacen al desgaste laboral.

2. La técnica de preguntas abiertas y su tratamiento

La inclusión de preguntas abiertas en una encuesta permite recabar las expresiones de los sujetos sin ningún tipo de restricciones. A fin de poder analizar estos datos cualitativos utilizamos el análisis denominado lexicométrico. El mismo se basa en un conjunto de herramientas que permiten el tratamiento cuantitativo de una información originalmente cualitativa, en nuestro caso, frases que constituyen respuestas a preguntas abiertas. A través de este análisis podemos mantener el

⁵³ En Vasilachis (2007)



dato estadístico (frecuencia de aparición de la respuesta) pero sin alterar la naturaleza de la información.

Desde el punto de vista de la psicología, el Análisis Lexicométrico nos permite identificar un conjunto de regularidades entre las expresiones analizadas, lo que devela estructuras que si bien son manifestadas en forma individual, responden a las percepciones sociales del grupo al que pertenecen. Es decir, el análisis frecuencial, permite observar un conjunto de regularidades que develan estructuras más o menos colectivas, comunes o marcos compartidos por los sujetos. (Aparicio, 2008, 2009 b)

Para el Análisis Lexicométrico se tomaron en cuenta las expresiones textuales de los sujetos ante preguntas abiertas incluidas en el cuestionario. Su tratamiento constituye un trabajo artesanal en tanto se analizan minuciosamente las frases dichas por el sujeto, las que se desglosan en expresiones más específicas que son posteriormente categorizadas. En este desarrollo, analizaremos dos preguntas, a saber:

- ¿A qué se puede aspirar trabajando en el Estado?
- ¿Cuál es su mayor preocupación con respecto al trabajo?

Cada uno de estos interrogantes fue abordado a partir de dos nodos: "Aspiraciones laborales" y "Preocupación con respecto al trabajo".

En relación al proceso de análisis de las respuestas podemos identificar los siguientes momentos:

- a) Armado de la matriz de datos conteniendo todas las frases objeto de estudio.
- b) Lectura general de las respuestas brindadas en torno de cada nodo.
- c) Establecimiento de las categorías a utilizar.
- d) Desglose en frases más cortas y según las distintas categorías a la que alude una frase completa. Cabe destacar que una misma frase puede constituirse en respuesta a más de una categoría.
- e) Categorización.



- f) Disposición de una matriz codificada según nodo y categoría.
- g) Procesamiento en función de la frecuencia.
- h) Presentación de resultados y graficación.

2.1. Nodo: “Aspiraciones laborales en el Estado”⁵⁴

En relación al Nodo “Aspiraciones laborales en el Estado”, se pidió a los sujetos encuestados que respondieran la pregunta ¿a qué se puede aspirar trabajando en el Estado? Una lectura general de los datos nos permitió ir identificando aspectos comunes en todas las respuestas, lo que posibilitó la construcción *a posteriori* de las categorías para su clasificación.

Las categorías emergentes del Nodo “Aspiraciones laborales en el Estado” son:

- a) Motivos personales/familiares
- b) Motivos sociales
- c) Estabilidad laboral / Beneficios sociales
- d) Ascenso laboral y/o político
- e) Nada / Estancamiento

El desglose de algunas respuestas se debe a que el análisis exhaustivo permitió identificar aspectos relacionados con más de una categoría. Así, por ejemplo, de la frase “*Depende de la capacitación, si tenés título podés llegar a la dirección o puede haber un cargo político*”, se desprenden dos categorías, ya que la respuesta está relacionada con motivos personales y de ascenso laboral y/o político. Por otra parte, cabe señalar que la frase enunciada es la única donde la respuesta alude a la posesión de un diploma y a la capacitación, razón por la cual no se discriminó una categoría que se denominara “Académica”, quedando subsumida en la primera de las señaladas.

Teniendo en cuenta el desglose realizado en algunas expresiones, formamos una matriz con 117 registros de respuestas diferentes, las cuales fueron

⁵⁴ Ver Anexo E



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

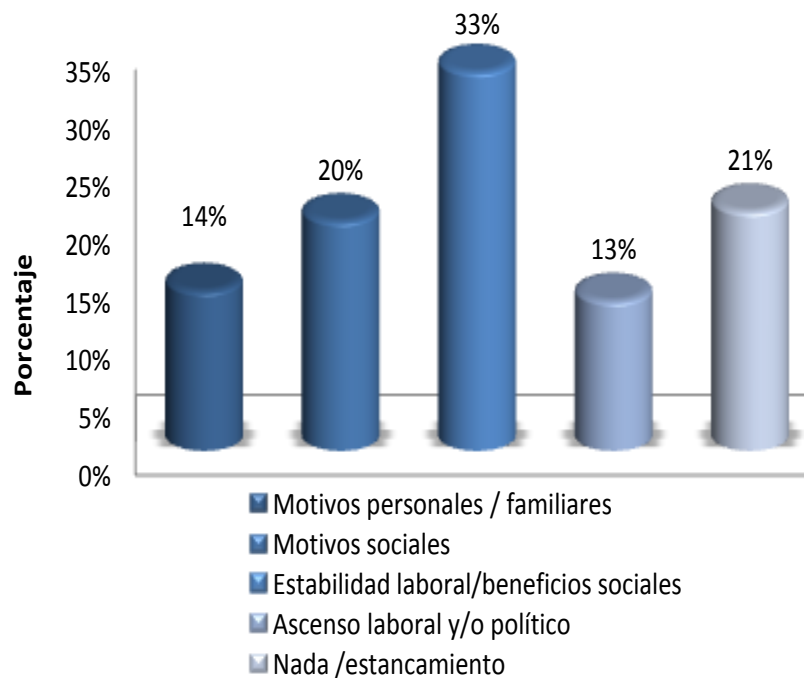
reagrupadas en las 5 categorías enunciadas precedentemente, obteniendo los resultados que se muestran en la tabla que sigue.

Tabla 63: Categorización de palabras vinculadas al nodo: “Aspiraciones laborales en el Estado”

Orden	Categorías	Cantidad	Porcentaje
1º	Motivos personales / familiares	16	14%
2º	Motivos sociales	23	20%
3º	Estabilidad laboral / Beneficios económicos	38	33%
4º	Ascenso laboral y/o político	15	13%
5º	Nada/Estancamiento	24	21%

Fuente. Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 40: Categorización del Nodo “Aspiraciones laborales en el Estado”



Tal como observamos en el gráfico precedente, un 33% de sujetos encuestados aspira simplemente a tener un puesto de trabajo estable y contar con los beneficios sociales. En orden de importancia observamos que un 21% sostiene



que con un puesto como el que tienen no se puede aspirar a nada o se refieren a esta idea con frases vinculadas al estancamiento.

Siguen en orden de importancia aquellos que colocan sus aspiraciones fuera del ámbito organizacional y presentan aspiraciones relacionadas con la acción social (20%).

Por último, están los sujetos que señalan *Motivos personales o familiares* (14%) y, en menor medida, relacionados con el *Ascenso laboral* (13%), dato este último que revela un nivel bajo de expectativas: crecer ocupacionalmente no ingresa en sus mundos.

Realicemos ahora el análisis en función del Nivel de Instrucción de los sujetos, subdividiendo nuestra población en dos grupos (A y B) a efectos de detectar algunas diferencias:

Tabla 64: Categorización de palabras vinculadas al Nodo “Aspiraciones laborales en el Estado”, según nivel de instrucción de los sujetos

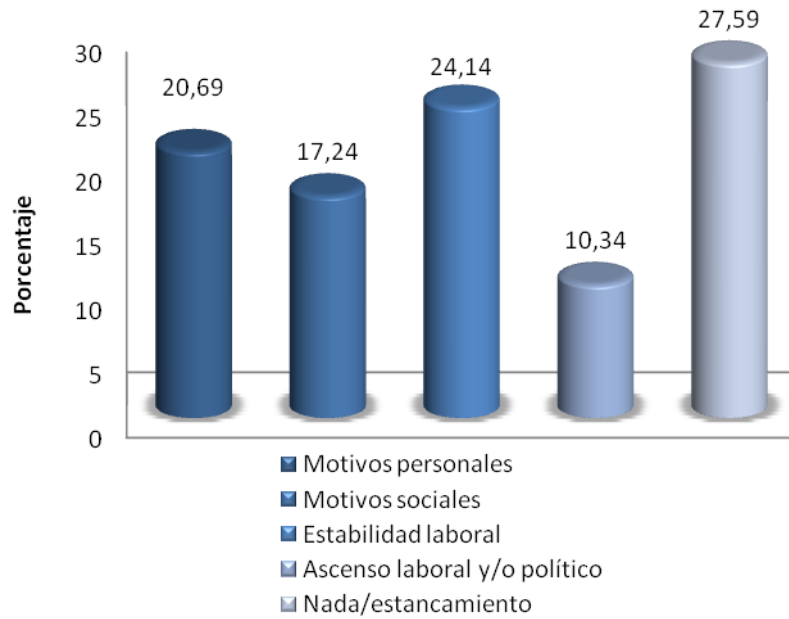
Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Nada/Estancamiento	27,59	Estabilidad laboral	38,57
2º	Estabilidad laboral	24,14	Motivos sociales	20,00
3º	Motivos personales	20,69	Nada / Estancamiento	17,14
4º	Motivos sociales	17,24	Ascenso laboral y/o político	14,29
5º	Ascenso laboral y/o político	10,34	Motivos personales	10,00

Fuente. Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

La tabla anterior nos muestra comparativamente, en función de la frecuencia de aparición, las categorías más reiteradas por cada grupo. Según los cálculos del límite de frecuencia, que desarrollaremos en el Apartado B de este capítulo, deben considerarse de alta frecuencia aquellas categorías que superen el 20%.

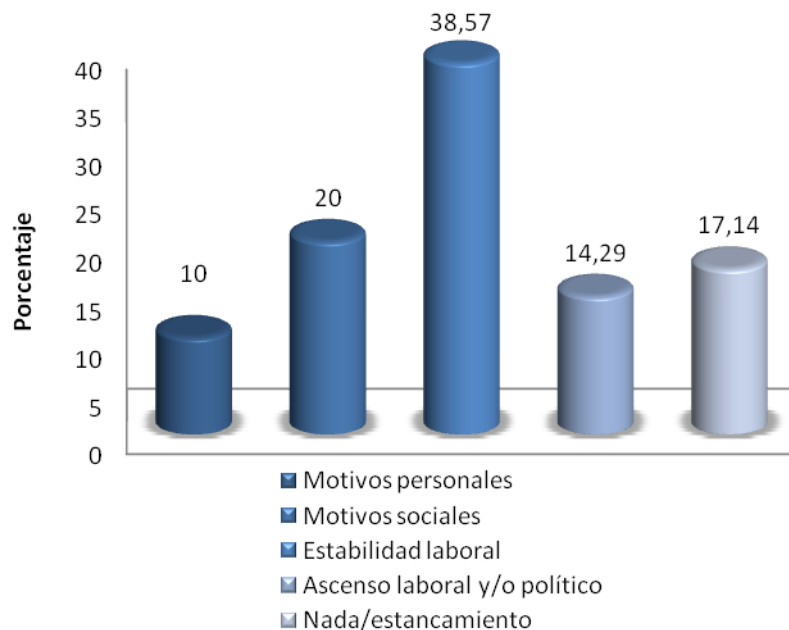


Gráfico 41: Categorización del Nodo Aspiraciones laborales en el Estado para el Grupo A



El Grupo A (hasta nivel secundario), por su lado presenta la categoría *Nada/Estancamiento* como la de mayor frecuencia a la hora de hablar de sus aspiraciones en el Estado, es decir que no alientan ninguna expectativa, esperan “nada”. Es interesante aquí remarcar que “nada” aparece para el grupo de universitarios también aunque en tercer lugar de importancia. Esto devela la misma situación de fondo y traduce, en alguna medida, el nivel de expectativas.

Gráfico 42: Categorización del Nodo Aspiraciones laborales en el Estado para el Grupo B



Llama la atención la importancia que conceden los sujetos del Grupo B (léase, universitarios) a la *Estabilidad laboral*, ya que casi el 40% entre ellos la menciona. Son escasas las referencias de ambos grupos a factores que hacen a la realización personal, por lo que los mismos fueron incluidos dentro de la categoría *Motivos personales*. Este hallazgo es congruente con los anteriores, en donde habíamos señalado que, por un lado, los universitarios se acercan en el perfil en materia de realización a los no universitarios, lo que significa un cambio importante; por otro lado, esto podría mostrar nuevamente la influencia del Estado en cuanto organización que deja su impronta en los sujetos y tiende a homogeneizarlos.

El resultado es además congruente con lo sustentado a propósito de la relación caída de las expectativas (relativas al menos) y enfermedad. Dicho en otros términos, menos expectativas en este caso obran como protectores de la adquisición del Síndrome de *Burnout* no espero nada de algo, no me enfermo por no conseguir lo que no espero.

Luego, en el primer orden de frecuencia, frente a la categoría *Nada/Estancamiento* del Grupo A, emerge la *Estabilidad laboral* para el Grupo B.

Por lo demás, conviene señalar que los hallazgos hasta aquí encontrados coinciden con la lógica de los análisis cuantitativos, en tanto los factores inherentes a la estructura organizacional, “aplanan” aspectos psicosociales importantes de cara a la realización y asfixia las expectativas.

Finalmente, ambos grupos aspiran al *Ascenso laboral* presentando el grupo de universitarios una muy pequeña diferencia (4%) en relación con el de no universitarios. La aspiración en relación con el crecimiento aparece asfixiada ante la prioridad de otros factores. “M’hijo el doctor”, las aspiraciones ligadas a un diploma se diluyen en contextos estructurales macro nacionales y micro organizacionales.

A continuación efectuamos una descripción detallada de las expresiones contenidas en cada una de las categorías analizadas.

a) **Categoría Motivos personales / familiares:** entre los motivos personales que subyacen a las aspiraciones de los sujetos en su lugar de trabajo, pueden citarse los siguientes: seguir estudiando, adquirir experiencia, aprender, capacitarse, entre otros.



Se leen frases como las siguientes:

- *Vivir dignamente.*
- *Poder estudiar y trabajar a la vez, y luego buscar otra cosa.*
- *Depende de la vocación.*
- *Adquirir experiencia.*
- *Es una opción para trabajar menos horas y dedicarle tiempo a mis hijas.*
- *Ser más, tener más cultura, mejora personal.*
- *Satisfacción laboral.*

b) Categoría Motivos sociales: esta categoría recoge las expresiones vinculadas a las aspiraciones sociales, que en muchos casos tienen que ver con una visión altruista de su puesto de trabajo. Ejemplos de esta categoría son las siguientes frases:

- *Económicamente a nada, socialmente muy poco...*
- *Ayudar a que la comunidad mejore a través de nuestro trabajo.*
- *Tratar de ayudar a los contribuyentes.*
- *Aportar para que el engranaje de la Administración Pública ande mejor.*
- *Mejorar la visión que tiene la sociedad de los que trabajan en el Estado.*
- *Realizarte personalmente ayudando a los demás.*
- *Se puede transformar el Estado y con esas medidas beneficiar la sociedad.*
- *Contribuir con ideales sociales.*
- *Contribuir a un mejoramiento en la comunidad al bien común.*
- *Ayudar a concretar proyectos sociales.*
- *Trabajar en el estado supone trabajar por los demás.*
- *Generar un cambio cada uno desde su lugar.*



c) Categoría Estabilidad laboral / Beneficios sociales: los vocablos “estabilidad”, “seguridad” son los más mencionados por los sujetos encuestados, en expresiones tales como:

- *Estabilidad, obra social, algo tranquilo, no te llevás trabajo a casa.*
- *Tener un trabajo estable, una mutual.*
- *Estabilidad ocupacional.*
- *Estabilidad laboral y económica.*
- *Conseguir una jubilación segura.*
- *Estabilidad y seguridad para el futuro (jubilación, obra social).*

Estas expresiones unidas a lo sustentado específicamente en relación con otras variables y/o nodos, anticipa un aspecto crucial en el que nos detendremos más abajo concerniente al peso de las aspiraciones, las expectativas y el proyecto de vida en la aparición del desgaste laboral.

Dicho de otro modo, estas bajas expectativas nos acercarían a una comprensión del fenómeno del *Burnout* en sujetos que trabajan en el Estado. Este factor – subrayado por una de las referentes iniciales que tratan esta problemática, Pines – y sustentado también por la Directora de este proyecto a comienzos de esta década, encuentra una nueva corroboración en nuestro contexto. En la misma línea, cabe citar los hallazgos de Aguirre (2009). En este último estudio, efectuado con universitarios que no presentan *Burnout*, una de las “razones” halladas que estarían también en la base del escaso desgaste, estaría dada por las bajas expectativas puestas en la Universidad frente al lugar del refugio y la contención: la familia (más precisamente, sólo el 7% de los docentes universitarios ancla sus expectativas de vida en la Universidad).

d) Categoría Ascenso laboral y/o político: esta categoría recoge las expresiones de los sujetos que colocan sus aspiraciones en obtener un mejor puesto laboral, es decir, en poder ascender. Algunas de las frases que leemos son:

- *Depende de la capacitación, si tenés título podés llegar a la dirección o puede haber un cargo político.*



- *Cargo político*
- *Podés hacer carrera...*
- *Lograr carrera administrativa siempre y cuando el Estado implemente los nombramientos y ascensos del personal por concurso.*
- *Jefatura de área.*
- *Llegar a un cargo más alto.*
- *Solo un pequeño ascenso a nivel medio*
- *Según quien suba en política puedo subir y tener otro cargo, porque acá es así.*

e) Categoría Nada / Estancamiento: el término “nada” evidencia la desmotivación, la desilusión en relación con su puesto de trabajo, el sin sentido de la labor realizada. Ante la pregunta ¿A qué puedo aspirar trabajando en el Estado?, encontramos la expresión literal “nada”, incluso entre los universitarios:

- *En este momento a nada, todos son frenos.*
- *A nada.*
- *Me parece que no se puede aspirar a nada.*

Por otra parte, encontramos expresiones relacionadas con el estancamiento, como por ejemplo, aspiro a:

- *Oxidarme, a realizar día tras día un trabajo monótono.*
- *Ser pobre.*
- *No tener nada.*
- *Tenés un trabajo por costumbre o necesidad.*
- *Sobrevivir siendo mediocre ya que así es tratado el empleado público.*
- *Mantenerse en el puesto en el que se encuentra.*
- *Vivir medianamente, a luchar por llegar a fin de mes....*



- *Una vida sin gran horizonte, si sos simplemente un empleado morirás siendo empleado, es difícil destacarse...*
- *Tenés un tope, un techo con poco nivel de exigencia.*

Por lo demás, algunas de las expresiones contempladas en esta categoría podrían considerarse como cínicas. Recordemos que el cinismo es una de las características del *Burnout* estudiada desde sus orígenes. Algunas muestras de cinismo son:

- *A ser presidente de la Nación.*
- *A un golpe de suerte.*
- *A que no te echen.*
- *Personalmente aspiraría a diversas cosas, las que serían muy difíciles de conseguir trabajando en el Estado.*
- *El Estado no es el lugar para buscar un puesto profesional, tampoco académico.*
- *A nada, si no tenés recomendaciones....*

2.2. Nodo: “Preocupación con respecto al trabajo”⁵⁵

Solicitamos a los sujetos que nos indicaran cuáles son sus preocupaciones en relación al trabajo. Del desglose de las expresiones vertidas, obtuvimos 114 registros, de cuya observación emergieron siete categorías de análisis, a saber.

- a) Realización personal
- b) Desempeño laboral
- c) Aspectos laborales/organizacionales
- d) Cambios políticos
- e) Relaciones interpersonales
- f) Reconocimiento y valoración
- g) Ninguna

⁵⁵ Ver Anexo E



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

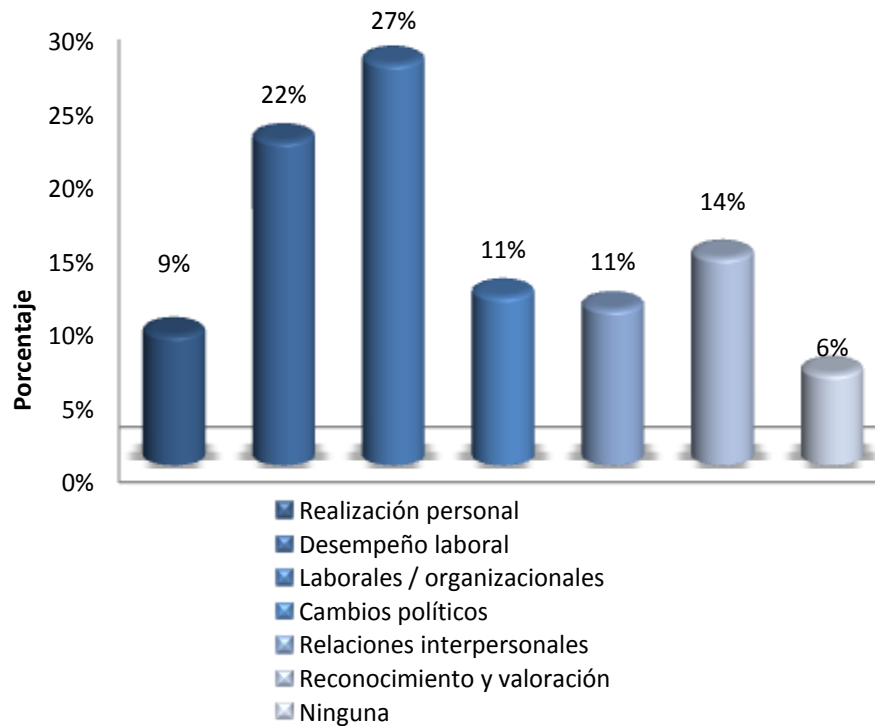
La tabla siguiente condensa los datos relativos a la cantidad de expresiones para cada categoría correspondiente al Nodo: “Preocupación con respecto al trabajo”.

Tabla 65: Categorización de palabras vinculadas al Nodo “Preocupación con respecto al trabajo”

Orden	Categorías	Cantidad	Porcentaje
1º	Realización personal	10	9%
2º	Desempeño laboral	25	22%
3º	Aspectos laborales/organizacionales	31	27%
4º	Cambios políticos	13	11%
5º	Relaciones interpersonales	12	11%
6º	Reconocimiento y valoración	16	14%
7º	Ninguna	7	6%

Fuente. Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Gráfico 43: Categorización del Nodo “Preocupación con respecto al trabajo”



El gráfico muestra que un 27% de los encuestados identifican *Aspectos laborales/organizacionales* como su principal preocupación.

Por otra parte, un 22% alude a aspectos relativos a la realización de la tarea específica, es decir, al *Desempeño laboral*. El 14% de los encuestados alude a aspectos vinculados al área socio-afectiva, relacionados fundamentalmente con lo que hace al *Reconocimiento y valoración social* del trabajador estatal. Siguen en menor medida las preocupaciones relacionadas con los *Cambios políticos* (11%), situaciones vinculadas a las *Relaciones interpersonales* (11%), aspectos inherentes a la *Realización personal* (9%) y no manifiestan ninguna preocupación el 6% de los sujetos. Aquí, nuevamente, la realización aparece en un lugar secundario.

Realicemos ahora el análisis en función del Nivel de Instrucción de los sujetos, subdividiendo nuestra población en dos grupos a efectos de detectar algunas diferencias:

Tabla 66: Análisis del Nodo “Preocupación con respecto al trabajo” según la frecuencia de aparición.

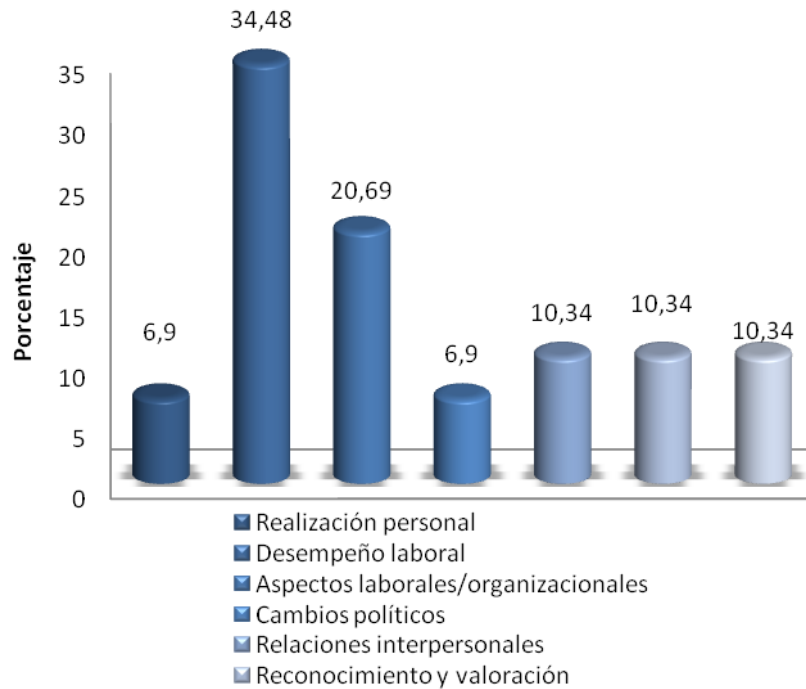
Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Desempeño laboral	34,48	Aspectos laborales/organizacionales	25,71
2º	Aspectos laborales/organizacionales	20,69	Desempeño laboral	17,14
3º	Relaciones interpersonales	10,34	Reconocimiento y valoración	17,14
4º	Reconocimiento y valoración	10,34	Realización personal y cambios políticos	11,43
5º	Realización personal	6,90	Relaciones interpersonales	8,57
6º	Cambios políticos	6,90	Ninguna	7,14

Fuente. Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

A continuación observamos gráficamente los valores contenidos en la tabla anterior.



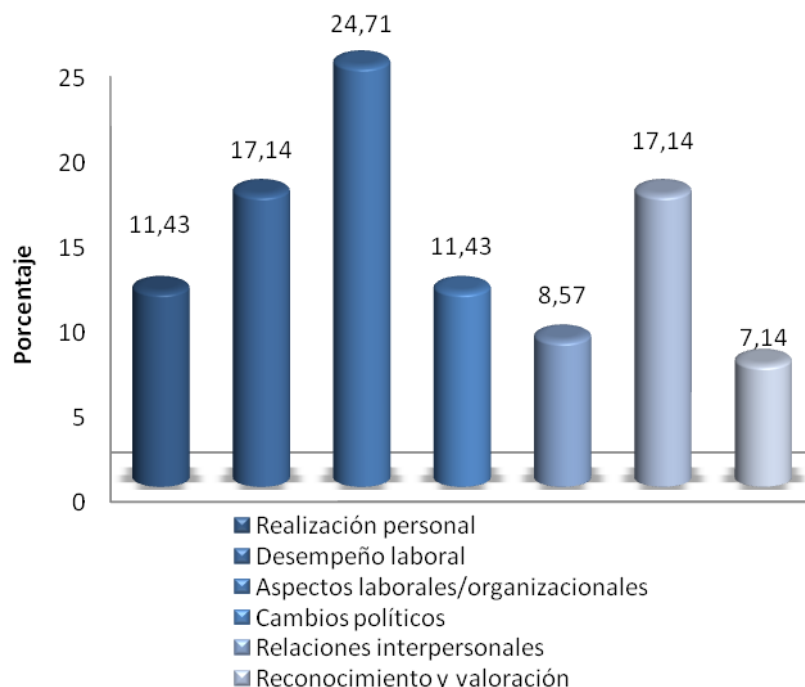
Gráfico 44: Categorización del Nodo “Preocupación con respecto al trabajo” para el Grupo A



Sin duda, las preocupaciones de los sujetos pertenecientes al Grupo A, se circunscriben al desempeño y más concretamente, el cómo hacer el trabajo (34,48%).

Los saberes disciplinares o competencias disciplinares ocupan un lugar menos importante en las preocupaciones (20,69%), con lo que estarían generando menor ansiedad y obrando como “protectores” del desgaste. Sobre este punto volveremos.

Gráfico 45: Categorización del Nodo “Preocupación con respecto al trabajo” para el Grupo B



A diferencia del Grupo A, a los sujetos que alcanzaron un nivel superior de instrucción les preocupan más los *Aspectos laborales y organizacionales* (24,71%), el *Reconocimiento y la valoración* por parte de los jefes y compañeros (17,14%) y algo más la *Realización personal* (17,14%). Nuevamente, la *Realización personal* pasa a un segundo plano. Una vez más, los perfiles de universitarios y no universitarios se acercan. Probablemente, éste sea un claro ejemplo de cultura organizacional e impronta en el sujeto, internalización de pautas y valores.

A continuación se detallan las expresiones correspondientes a cada una de las categorías emergentes para el Nodo “Preocupación por el trabajo”.

a) Realización personal: en esta categoría englobamos todas las expresiones que indican aspectos de autorrealización o motivación, ya sean expresados en forma positiva o negativa. Algunos ejemplos son:

- *Realizar actividades acorde a mi capacidad y profesión.*
- *Superarme, terminar el CENS y lograr un mejor puesto.*



- *Que salgan las cosas por las que estás trabajando.*
- *Acostumbrarme a no progresar.*
- *Que la rutina aplaste las ganas de trabajar.*
- *Cumplir con el trabajo. Mi vida es el trabajo. Es una cultura que tengo asumida de la educación que me dieron mis padres.*
- *La superación personal en el trabajo.*
- *Estar a la altura de los acontecimientos.*
- *Seguir como estoy.*
- *Morirme acá...*

En estas expresiones, aparecen aspectos positivos y negativos que reafirman las representaciones y/o autopercepciones develadas en los nodos y/o categorías anteriores. Las preocupaciones frente a la necesidad de cumplimiento, de progreso, que casi nunca llega; a la inestabilidad, a la rutina que aplasta y que lleva a acostumbrarse a no progresar.... ¿Es posible hablar de sobreadaptación? Probablemente, esta sea la clave en gran parte de los casos ya que, en un contexto laboral limitante, las expectativas, aspiraciones y realización personal quedan en un segundo plano.

Por otra parte, cabe rescatar la vinculación a la Teoría de la Expectativa – Valencia. Encontramos un claro ejemplo en la frase “*Realizar actividades acorde a mi capacidad y profesión*” la cual fue dicha por un sujeto con nivel de instrucción superior completo, un sujeto que se siente capacitado, competente, que valora la formación recibida y por ende tiene expectativas y aspiraciones que se pondrán a prueba en un contexto laboral determinado.

b) Categoría Desempeño laboral: Se vincula con las tareas específicas que realiza cada sujeto y el modo en que se desempeña en ellas. Algunas de las expresiones son:

- *Hacer lo mejor posible, que salga bien.*
- *Que todo salga bien como corresponde.*
- *Falta de capacitación.*



- *Sacar el trabajo diario. No demorar.*
- *Cumplir con mi responsabilidad.*
- *Cometer importantes errores.*
- *Actuar con eficiencia.*
- *Romper la monotonía.*
- *No tener el trabajo al día, no cumplir en tiempo y forma.*
- *Equivocarme, cometer errores porque es muy rutinario.*
- *La eficiencia.*
- *Empezar y terminar.*
- *Hacerlo bien, me molesta equivocarme.*
- *Falta de operatividad para concretar programas.*

Observamos en estas frases una preocupación generalizada por la correcta realización del trabajo y un aumento de la eficiencia. A estas conductas se suman el miedo al error y al fracaso. Esta situación conlleva en muchas ocasiones una adaptación excesiva o sobreadaptación a los requerimientos organizacionales en desmedro de la propia persona, congruentemente con lo planteado anteriormente.

c) Categoría Aspectos laborales/organizacionales: esta categoría recoge todas las expresiones mencionadas por los sujetos referentes a condiciones de trabajo, ascenso/estancamiento dominando la falta de estabilidad. Cabe destacar que en su mayoría, las expresiones están vinculadas más al estancamiento y al temor por quedar sin trabajo. Así – vinculadas a las preocupaciones laborales – encontramos frases como las siguientes, también entre los universitarios:

- *Saber si sigo o no trabajando.*
- *El ingreso.*
- *Mantenerlo.*
- *Me gustaría ascender, mejorar calidad e ingresos.*
- *Estabilidad.*
- *Que no haya estabilidad de un momento para el otro.*



- *Inseguridad.*
- *A ser despedido.*
- *Poder seguir manteniendo una estabilidad laboral y mejorar la situación económica.*
- *Inestabilidad. Te pueden trasladar a otro lado si se les ocurre. Siempre estás ahí con ese miedo.*
- *Que se trabaja bajo amenaza permanente y es incierto el lugar donde te pueden enviar.*
- *Que no me quiten el puesto.*
- *No haber progresado significativamente.*
- *Mi estado de dependencia - contrato de locación de servicios.*
- *Que no me renueven el contrato.*
- *Inestabilidad laboral.*
- *La pérdida de calidad en mi sector laboral.*

En términos generales podemos decir que la estabilidad se muestra como un factor muy codiciado y su pérdida es una de las principales preocupaciones de los trabajadores estatales. No obstante, subyace a esta concepción una vinculación de la estabilidad y del trabajo estatal como asociado al sentimiento de estancamiento.

d) Cambios políticos: esta categoría hace referencia a los cambios de conducción política y cómo éstos influyen en la psicología de los empleados. Por ejemplo, al respecto leemos frases como las siguientes, también entre los universitarios:

- *Cambio de jefes.*
- *El cambio de gobierno.*
- *Los cambios de funcionarios incompetentes en puestos de toma de decisiones.*
- *Los cambios de partidos políticos.*



- *Competencia desleal por cargos políticos.*
- *Que pongan en cargos altos a personas que recién entran y no tengan en cuenta a los que hacen carrera.*
- *El cambio de autoridad.*
- *Que los cambios políticos derrumben el trabajo de años.*
- *Los cambios políticos, que no le agrada a alguien.*
- *Que cambie la gestión.*

Cabe destacar que el cambio de la gestión de gobierno no sólo genera expectativa en los empleados, sobre todo en el sector de locación de servicio, sino que representa en muchos casos una verdadera amenaza de desempleo. Básicamente, los sujetos sienten que dependen fundamentalmente de una buena relación con los jefes o funcionarios de turno, más que de sus propias capacidades y competencias.

e) Relaciones interpersonales: esta categoría recoge las apreciaciones de los encuestados respecto de las relaciones con compañeros y jefes, factor determinante en el clima de trabajo en que se desempeñan. Encontramos aquí expresiones como las que siguen:

- *Que todo salga bien en las relaciones personales.*
- *Presión laboral y falta de reconocimiento lo que implica valoración y sensatez por parte de los jefes.*
- *Malos comentarios, envidias, por hacer daño.*
- *Falta de sinceridad, poca solidaridad, etc.*
- *Mi mayor preocupación son las relaciones personales y el saber cómo manejarlas.*
- *Tener problemas en el grupo de trabajo (jefes o compañeros).*
- *Falta de compromiso por parte de los compañeros de otras áreas.*
- *La relación interpersonal entre compañeros.*
- *El trato a nivel de funcionarios y compañeros.*



- *No poder conformar equipos de trabajo.*
- *Siempre existió de acomodo.*

Otra vez emerge la misma problemática: presiones, tensiones jerárquicas, miedos, escasa solidaridad y presencia de equipos y, en lo que nos concierne, también una escasa preparación para el hacer frente a estas relaciones que ofrecen dificultades, esto es, el “saber cómo manejar” esas relaciones.

La cuestión ya se señaló en el Capítulo VIII al abordar las Estrategias de Afrontamiento. Recordemos algunos resultados que nos conciernen: los sujetos más educados presentan perfiles mejores de afrontamiento pues apelan a estrategias positivas como buscar apoyo social y buscar la ayuda de profesionales.

Este aspecto resulta interesante en un marco en el que una de las variables eje es la formación (medida por nivel de instrucción). El hecho de contar en esta población con profesionales universitarios y no universitarios nos permite corroborar – al menos en esta población – la incidencia de la educación como formadora de habilidades sociales, uno de los aspectos que nuestro sistema debiera consolidar aún más como paraguas para hacer frente con éxito a situaciones desgastantes.

f) Categoría Reconocimiento y valoración: En esta categoría se condensan los aspectos socio – afectivos vinculados con las preocupaciones laborales. En especial, destacamos las vacancias señaladas por los empleados públicos, incluidos los universitarios.

- *La falta de valoración.*
- *Que lo que uno haga no sea reconocido. Hacerlo bien y que queden conformes.*
- *La falta de escala de valores por parte de los niveles superiores.*
- *Desvalorización.*
- *Que surta su efecto en la sociedad. Se tiene que ver mi trabajo en la sociedad.*
- *Se ignora y desprecia la labor de empleado público por el gobierno y la población.*



- *Que los superiores no toman en cuenta el trabajo, no lo valoren.*
- *Resolver los problemas a la gente.*
- *La falta de reconocimiento profesional.*
- *Que la gente sienta que estamos trabajando para ellos.*
- *Que no trascienda, que no llegue a la gente, que pase desapercibidos.*

La problemática develada es preocupante. La falta de reconocimiento es uno de los factores que influyen en el desgaste progresivo de los sujetos.

g) Ninguna: Algunos sujetos expresaron no tener ninguna preocupación referida al trabajo. Sus expresiones textuales fueron:

- *Ninguna.*
- *No tengo.*
- *Con casi 30 años (de trabajo) no hay ninguna expectativa.*
- *Ninguna, son las nuevas generaciones, los nietos, ya uno viene en bajada.*



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Apartado B

Asociación Libre de Palabras



3. La Técnica de Asociación Libre de Palabras

En este Apartado, se ofrece el análisis cualitativo a partir de la técnica de Asociación libre de palabras. A través de ella se han trabajado algunos conceptos claves de la problemática, conforme al marco de preguntas que orientaron esta investigación.

Como en los capítulos anteriores, se presenta el plan de análisis.

En una primera instancia y para hacer más ilustrativo el proceso, remitimos al ejemplo del concepto “Logro” a efectos de mostrar los pasos seguidos en la aplicación de la técnica en un caso concreto. Trabajamos con los datos de toda la población abordada.

En la segunda instancia, nos detenemos en cinco conceptos claves, incluido el de “Logro”, pero esta vez ya efectuada la división según una de las variables ejes del estudio: el Nivel de instrucción, abordado en el marco de teorías vinculadas a aspiraciones (Lévy-Leboyer, 1971) y, particularmente, a la Teoría de la Expectativa-Valencia (Feather y Davenport, 1982).

El análisis de la Asociación libre de palabras requirió un procesamiento que aseguró la rigurosidad metodológica con un mínimo margen de error posible. Para ello, trabajamos con la frecuencia de aparición de la palabra y con la importancia que el sujeto adjudica a la misma (Aparicio, 2009 a y b; Aguirre, 2009).

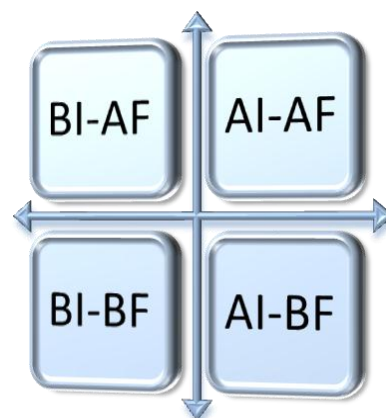
Los conceptos considerados claves en la investigación constituyen cinco núcleos centrales que ponen de manifiesto las percepciones sociales con que cuentan los sujetos. Los núcleos abordados son:

- Logro
- Aspiraciones

- Trabajo en el Estado
- Estancamiento
- Ascenso

El objetivo de este análisis es determinar no sólo la frecuencia de aparición de cada categoría, sino que es necesario integrar al estudio la importancia que el sujeto asigna a la misma. De esta manera, y tal como lo muestra la ilustración, obtendremos niveles de frecuencia alta en los cuadrantes superiores y bajas en los cuadrantes inferiores. Por su parte, los niveles de importancia estarán resaltados en los cuadrantes derechos cuando sean altos y en los cuadrantes izquierdos cuando sean bajos. De esta combinación entre frecuencia e importancia, podemos clasificar y graficar a cada categoría de acuerdo a cuatro criterios:

Figura 13: Relación entre importancia y frecuencia



- AI-AF si la categoría tiene alta importancia y alta frecuencia (cuadrante superior derecho).
- BI-BF si la categoría tiene baja importancia y baja frecuencia (cuadrante inferior izquierdo).
- BI-AF si la categoría tiene baja importancia pero alta frecuencia de aparición (cuadrante superior izquierdo).
- AI-BF si la categoría tiene alta importancia pero baja frecuencia (cuadrante inferior derecho).

Detengámonos en el concepto “Logro” a efectos de explicar detalladamente el procedimiento aplicado al análisis de las palabras asociadas – como hemos señalado – mostrando todos los pasos seguidos.

En primer lugar, solicitamos a los sujetos encuestados que asociaran tres palabras al concepto “Logro”. Esta asociación dio como primer resultado una matriz con 300 datos o palabras ubicadas en tres diferentes órdenes según el lugar



asignado por el sujeto (primero, segundo y tercer lugar) teniendo en cuenta una muestra de 100 sujetos (n=100).

Debido al amplio volumen de datos, se procedió, en primer término, a elaborar un diccionario de palabras⁵⁶ que unificara, entre otros aspectos, los criterios de expresión.

Posteriormente, se compararon los vocablos a fin de reagruparlos en categorías emergentes. La categorización⁵⁷ implica una clasificación de conceptos, hecha a partir de la comparación de las palabras entre sí y su integración en un orden más elevado llamado categoría (Vasilachis, 2007).

En relación al concepto “Logro”, las palabras asociadas dieron lugar a siete categorías emergentes (k=7):

- Realización personal
- Expectativas y metas
- Aspectos actitudinales
- Factores cognitivos
- Plano económico – laboral
- Dimensión socio – afectiva
- NS/NC

Una vez obtenida la clasificación por categorías, se procedió a realizar el siguiente procesamiento de los datos. Veámoslo.

4. Ejemplificación a partir del concepto “Logro” para toda la población

Tal como señalamos previamente, comenzaremos desarrollando el procedimiento de análisis cualitativo, a fin de mostrar las instancias seguidas. Para ello trabajaremos tomando el concepto “Logro” para toda la población abordada.

⁵⁶ Ver todos los diccionarios de palabras en Anexo E

⁵⁷ Ver procesos de categorización en Anexo E



4.1. Análisis de frecuencias

El análisis de frecuencia permite trabajar con la repitencia de una determinada categoría, es decir, cuántas veces aparecen palabras vinculadas a las mismas categorías. Para ello debemos establecer algunos valores indicativos que facilitan la posterior comprensión de los resultados, los que desarrollamos a continuación.

4.1.1. Establecimiento del Límite de Frecuencia (LF)

El límite de frecuencia surge de dividir el total de palabras en relación al concepto “Logro” por la cantidad de categorías emergentes de dicho eje. El total de palabras posibles, en este caso, es de 300 palabras y las categorías empleadas fueron siete.

El límite de frecuencia es 42,85 que llevado a porcentaje implica un 14,28%. Es decir, aproximadamente, la cantidad media de palabras por categoría es de 43 palabras.

La fórmula utilizada, sui generis, fue la siguiente:

Vamos a llamar p al total de palabras mencionadas en cualquiera de los tres órdenes o lugares.

Llamaremos k al total de categorías utilizadas.

$$p = 300$$

$$k = 7$$

$$\frac{P}{k} = LF$$

$$\frac{300}{7} = 42,85$$

Para llevar este valor a porcentaje deberemos dividirlo por el total de respuestas posibles y multiplicarlo por 100.

$$\frac{42,85}{300} \cdot 100 = 14,29$$

4.1.2. Alta Frecuencia (AF) y Baja Frecuencia (BF)

Otro dato necesario a la hora de realizar los cálculos correspondientes es establecer cuáles categorías tienen alta frecuencia y cuáles tienen una baja frecuencia de aparición. Cuando una categoría tiene más palabras que el límite de frecuencia (recordemos, la media de palabras por categorías), se dice que posee una alta frecuencia de palabras. Cuando es menor la cantidad de palabras respecto del límite de frecuencia, se dice que es de una baja frecuencia. En nuestro ejemplo, el límite de frecuencia es de 42,85 equivalente al 14,29%.

Fórmula:

$$LF > F = BF$$

$$LF < F = AF$$

Tabla 67: Niveles de frecuencia por categorías para el concepto “Logro”

Nivel de frecuencia	Realización personal	Expectativas y metas	Aspectos actitudinales	Factores cognitivos	Plano económico laboral	Dimensión socio - afectiva	NS/NC
1º	11,00%	6,67%	8,33%	4,00%	2,67%	0,00%	0,67%
2º	5,67%	6,67%	10,00%	3,67%	4,00%	2,00%	1,33%
3º	7,00%	4,33%	7,67%	3,00%	5,67%	2,00%	3,67%
Totales	23,67%	17,67%	26,00%	10,67%	12,33%	4,00%	5,67%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente. Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Observamos en la tabla que la categoría *Aspectos actitudinales* cuenta con una mayor frecuencia de aparición que las otras categorías. El límite de frecuencia establecido es de 42,85 (14,29%) y las categorías cuyo nivel de frecuencia supera este límite son consideradas de alta frecuencia, tal es el caso de *Aspectos actitudinales*, *Realización personal* y *Expectativas y metas*, mientras que las cuatro categorías restantes, presentan bajos niveles de frecuencia.



4.2. Análisis de la importancia

A continuación desarrollaremos algunos conceptos claves para determinar el nivel de importancia de las palabras asociadas a los conceptos ejes.

4.2.1. Importancia Máxima (IM)

Como parámetro para realizar este análisis debemos saber cuál es el valor máximo que podemos encontrar con respecto al nivel de importancia. La importancia máxima (IM) es la suma del orden posible en que aparezcan las palabras mencionadas, en este caso 1º, 2º, 3º lugar; por la cantidad total de sujetos encuestados o muestra. En el ejemplo, 100 empleados por 6 (la suma de 1 más 2 y más 3 = 6), es igual a 600. Es decir, la importancia máxima del concepto “Logro” es igual a 600. Esto surge de plantear que todos los participantes enunciaran las tres palabras y que las mismas correspondieran a una misma categoría. Por ejemplo, todas las palabras enunciadas por los sujetos relacionadas con “Logro” encuadran en la categoría *Realización personal*; entonces la importancia de esta categoría es 600 igual a la importancia máxima, dando 100% su nivel de importancia.

La fórmula es la siguiente:

Vamos a llamar n a la muestra, el número de sujetos encuestados

$$n = 100$$

Vamos a llamar $orden_x$ al lugar de importancia que se le dio a la palabra. Por ejemplo $orden_1$ equivale al primer lugar de importancia y $orden_n$ al n lugar de importancia.

$$orden_1 = 1$$

$$orden_2 = 2$$

$$orden_3 = 3$$

$$IM = (orden_1 + orden_2 + orden_3).n$$

$$IM = (1+2+3).100$$



$$IM = 6.100$$

$$IM = 600$$

Recordemos que el límite de importancia se mantendrá igual para todos los conceptos analizados.

4.2.2. Límite de Importancia (LI)

Otro concepto clave para el análisis es el de límite de importancia. Esto es el promedio que resulta de la suma del orden de importancia de cada categoría dividido por la cantidad de categorías. En el ejemplo, como trabajamos con tres órdenes, el límite de importancia resulta de sumar el orden de importancia de todas las categorías y dividirlo por la cantidad de categorías (en este ejemplo, son 7).

El cálculo sería el siguiente:

$$LI = 600/7$$

$$LI = 85.71$$

$$LI = 14.29\%$$

4.2.3. Nivel de Importancia (NI)

Para cada categoría se realiza la sumatoria de los órdenes en que fueron dichas las palabras pertenecientes a esa categoría y se divide por la importancia máxima de la categoría. No obstante, esta sumatoria fue realizada invirtiendo el orden de importancia para poder así decir que si fue dicha en 1º lugar decimos que tiene 3º orden (4-1) y si fue dicha en 2º lugar tiene un orden de valor 2 (4-2). Y si fue dicha en 3º lugar tiene un orden 1 (4-3). La inversión del orden en la sumatoria fue permite obtener un valor alto si la categoría fue dicha más veces en 1º lugar y un valor bajo si fue dicha en 3º lugar, teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

$$\text{Importancia} = \sum_{k=1}^{k=N} (6 - \text{Orden}_k) : \text{Importancia Máxima}$$

$$\text{Importancia} = (6 - \text{orden} 1^{\text{a}} \text{ palabra}) + (6 - \text{orden} 2^{\text{a}} \text{ palabra}) + (6 - \text{orden} 3^{\text{a}} \text{ palabra}) + \dots$$



K = categorías

K_1 = categoría en el primer orden

K_2 = categoría en el segundo orden

K_n = categoría en el orden n

Por ejemplo:

El máximo nivel de importancia para una misma categoría que ocupa el primer lugar es del 50%. $100 * (4-1) / 600 = 100 * 3 / 600 = 300 / 600 = 0.5 = 50\%$.

El 50% significa el máximo de importancia (sobre el 100% de la importancia total) que puede tener una categoría si ésta es respondida en primer lugar por todos los sujetos encuestados.

Por otra parte, si los 100 encuestados mencionan siempre palabras dentro de una misma categoría en el segundo lugar, el máximo nivel de importancia será de 33.3%.

$$100 \times (4-2) / 600 = 100 \times 2 / 600 = 200 / 600 = 0.333 = 33.33\%$$

Siguiendo con el razonamiento, si los 100 encuestados mencionan palabras dentro de la misma categoría en tercer lugar, el máximo nivel de importancia será de 16.66%. $100 \times (4-3) / 600 = 100 \times 1 / 600 = 100 / 600 = 0.166 = 16.66\%$

En síntesis, el nivel máximo de importancia es:

- Primer lugar: 50%
- Segundo lugar: 33.3%
- Tercer lugar: 16.6%

A continuación, siguiendo nuestro ejemplo en torno al concepto Logro, observamos la siguiente tabla de niveles de importancia:

Tabla 68: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Logro”

Nivel de frecuencia	Realización personal	Expectativas y metas	Aspectos actitudinales	Factores cognitivos	Plano económico laboral	Dimensión socio - afectiva	NS/NC
1º	19,72%	7,75%	10,56%	7,75%	4,23%	0,00%	0,00%
2º	5,63%	7,98%	10,33%	2,82%	3,76%	2,35%	0,47%
3º	3,99%	1,88%	4,23%	1,41%	3,76%	1,17%	0,23%
Totales	29,34%	17,61%	25,12%	11,97%	11,74%	3,52%	0,70%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

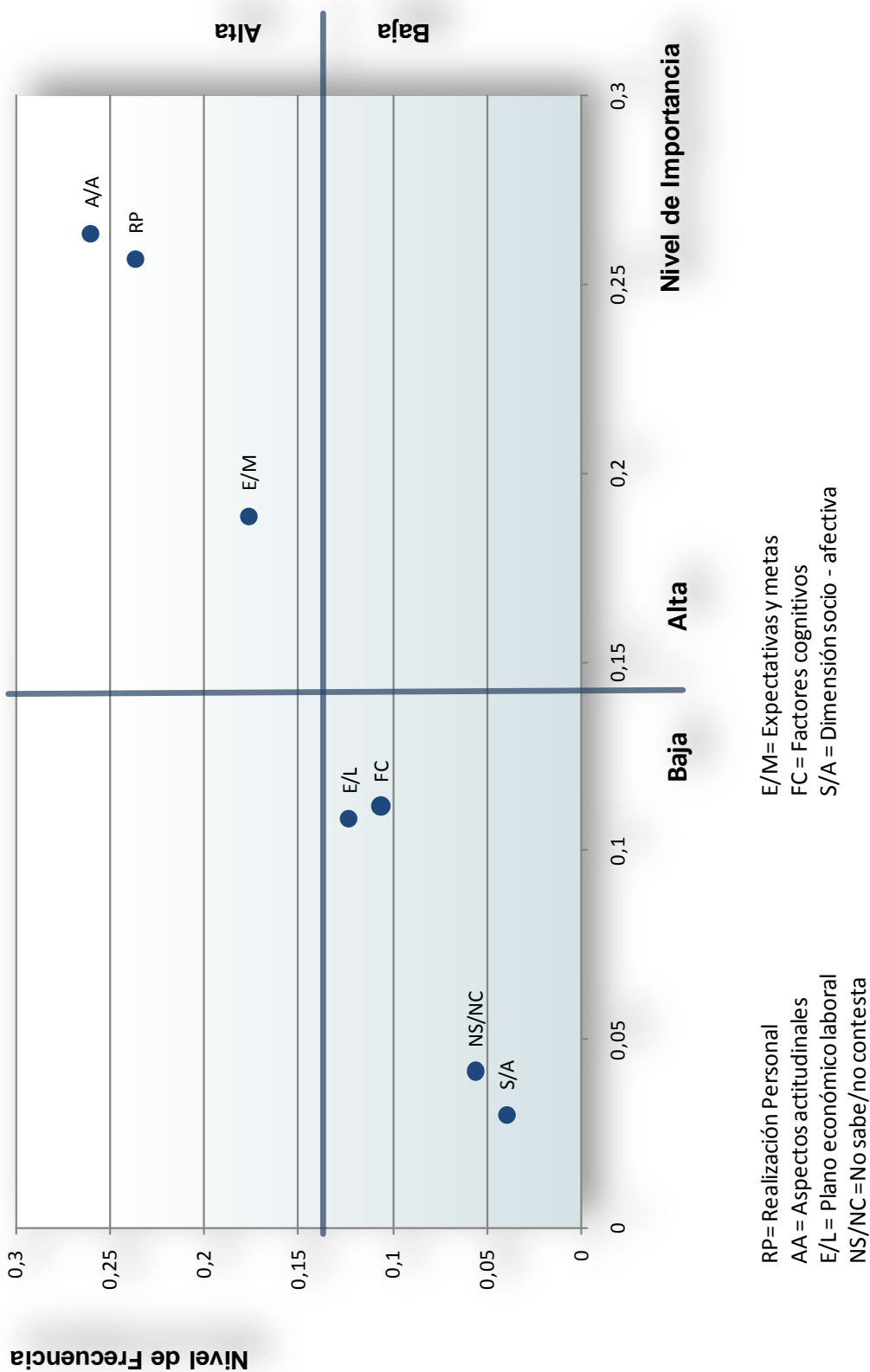
Fuente. Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

De esta forma vemos que la categoría *Aspectos actitudinales* (26,33%) tiene el mayor nivel de importancia del grupo, siendo el menor nivel para la categoría *Dimensión socio-afectiva* (3%). Para determinar si una categoría tiene importancia alta o baja, consideramos el promedio de importancia de todas las categorías, que constituye el límite de importancia, el que para este caso es 85,71, lo que equivale al 14,29%. Si el porcentaje de importancia de la categoría supera dicho promedio, se dice que tiene Importancia Alta (IA); caso contrario, tiene Importancia Baja (IB). Según la tabla, las categorías *Aspectos actitudinales*, *Realización personal*, *Expectativas y metas* y *Factores cognitivos* tienen alto nivel de importancia. Por el contrario, las tres categorías restantes presentan bajo nivel de importancia.

Por último, la conjunción de los datos antes obtenidos (relativos a frecuencia y a importancia) nos permiten analizar las percepciones que tienen los empleados públicos vinculadas al logro. ¿Qué significa para ellos este concepto, con qué lo relacionan? Para ello, se analiza cada categoría y se comparan entre sí obteniendo para cada una de ellas si es de alta o baja frecuencia y de alta o baja importancia, según corresponda.

Con respecto a lo dicho, el Gráfico 46 permite que observemos en el cuadrante superior derecho (que concentra las categorías de alta importancia y alta frecuencia) aquellas categorías que develarían el núcleo del concepto “Logro”. En este caso la categoría *Aspectos actitudinales* sería la categoría que se manifiesta con mayor fuerza dentro del núcleo relativo a “Logro”, seguida muy de cerca por la

Grafico 46: Concepto "Logro", según niveles de frecuencia e importancia, para toda la población





categoría *Realización personal*. Principalmente, el concepto “Logro” fue relacionado con distintos valores o actitudes que son necesarios para alcanzar algo. Así, incluimos en esta categoría términos tales como esfuerzo (la palabra más mencionada), responsabilidad, perseverancia, constancia, dedicación y empeño.

En segundo lugar, este concepto fue asociado con nociones que vinculan al logro con la categoría *Realización personal*, indicando expresiones tales como: satisfacción, éxito, realización, felicidad, triunfo.

No obstante, en el cuadrante inferior izquierdo la categoría *Dimensión socio-afectiva* implicaría la categoría más débil en la estructura de este concepto y se asocia a vocablos referidos a reconocimiento, valorización, compañerismo, contactos, suerte.

5. Asociación de palabras en torno al concepto “Logro”

A continuación, desarrollaremos los resultados sintéticamente para cada uno de los conceptos señalados precedentemente. Primeramente trabajaremos con el concepto “Logro” pero a partir de dividir la población en dos grupos: A y B.

Recordemos que el Grupo A está compuesto por los sujetos que sólo acusan como mayor nivel de instrucción el Secundario y el Grupo B, recluta a quienes alcanzaron un nivel superior de educación (diplomados o no). Nuestra intención es ver si el Nivel de instrucción se asocia de manera relevante a las autopercepciones de los sujetos. Debido a que los grupos no están constituidos por la misma cantidad de sujetos, trabajamos con valores relativos.

5.1. Análisis de frecuencias del concepto “Logro” según Nivel de instrucción

El límite de frecuencia para el Grupo A es 4,14 palabras, que llevado a porcentaje implica un 14,28%. Para el Grupo B, el límite de frecuencia es 10,14 palabras cuyo porcentaje correspondiente también es 14,28%. Estos datos nos permitieron individualizar categorías de alta o baja frecuencia vinculadas con lo que

los sujetos asocian a “Logro”, lo que no significa que sea algo ya alcanzado. Veamos las tablas siguientes:

Tabla 69a: Niveles de frecuencia por categoría para el concepto “Logro”– Grupo A

Nivel de frecuencia	Realización personal	Expectativas y metas	Aspectos actitudinales	Factores cognitivos	Plano económico laboral	Dimensión socio - afectiva	NS/NC
1º	5,75%	10,34%	11,49%	1,15%	2,30%	0,00%	2,30%
2º	5,75%	3,45%	9,20%	5,75%	4,60%	1,15%	3,45%
3º	4,60%	5,75%	5,75%	3,45%	1,15%	1,15%	11,49%
Totales	16,09%	19,54%	26,44%	10,34%	8,05%	2,30%	17,24%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Alto

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 69b: Niveles de frecuencia por categoría para el concepto “Logro”– Grupo B

Nivel de frecuencia	Realización personal	Expectativas y metas	Aspectos actitudinales	Factores cognitivos	Plano económico laboral	Dimensión socio - afectiva	NS/NC
1º	13,15%	5,16%	7,04%	5,16%	2,82%	0,00%	0,00%
2º	5,63%	7,98%	10,33%	2,82%	3,76%	2,35%	0,47%
3º	7,98%	3,76%	8,45%	2,82%	7,51%	2,82%	0,47%
Totales	26,76%	16,90%	25,82%	10,80%	14,08%	5,16%	0,94%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Alto

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Observamos en la tabla para el Grupo A que, según el límite de frecuencia establecido (14,29%), las categorías de alta frecuencia son *Aspectos actitudinales*, *Expectativas y metas* y *Realización personal*, mientras que las cuatro categorías restantes presentan bajos niveles de frecuencia. Para el Grupo B, las categorías asociadas al concepto “Logro” son las mismas aunque con diferencias de frecuencia: *Realización personal*, *Aspectos actitudinales* y *Expectativas y Metas*.

Cabe destacar que para el Grupo B, la *Realización personal* aparece con una diferencia aproximada del 10% más, en relación con la misma dimensión considerada por el Grupo A, para quienes ocupa el tercer lugar. Este último grupo,



vincula *Aspectos actitudinales* al concepto de logro como la categoría más importante.

Tabla 70: Síntesis de niveles de frecuencia por categoría para el concepto “Logro”, según Nivel de instrucción

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Aspectos actitudinales	26,44	Realización personal	26,76
2º	Expectativas y Metas	19,64	Aspectos actitudinales	25,82
3º	Realización personal	16,09	Expectativas y Metas	16,90

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Las diferencias observadas nos permiten identificar tendencias para cada grupo. Esto significa que mientras para el Grupo A, la mayor importancia está concedida para *Aspectos actitudinales*, es decir, se centra en el esfuerzo, la perseverancia y la responsabilidad; para el Grupo B la clave del logro está en el crecimiento, el éxito y la superación personal, aunque aún no puedan alcanzarlos. Al respecto, conviene remarcar que la *Realización personal* aparece con muy baja frecuencia, un 26,76% la menciona – lo que es importante en nuestro marco en tanto nos muestra la orientación de las expectativas de los sujetos.

5.2. Análisis de la importancia para el concepto “Logro” según Nivel de instrucción

A continuación ofrecemos los datos correspondientes a la importancia máxima y al límite de importancia, para cada uno de los grupos, el cual se fija en 14,28%.

Sigamos nuestro análisis en función del Nivel de instrucción y observemos la siguiente tabla que muestra los niveles de importancia acordados al concepto “Logro” por universitarios y no universitarios:

Tabla 71a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Logro”- Grupo A

Orden	Realización personal	Expectativas y metas	Aspectos actitudinales	Factores cognitivos	Plano económico laboral	Dimensión socio - afectiva	NS/NC
1º	8,62%	10,34%	13,79%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2º	5,75%	3,45%	9,20%	5,75%	4,60%	1,15%	3,45%
3º	2,30%	2,87%	2,87%	1,72%	0,57%	0,57%	5,75%
Total Nivel	16,67% Alto	16,67% Alto	25,86% Alto	7,47% Bajo	5,17% Bajo	1,72% Bajo	9,20% Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 71b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Logro”- Grupo B

Orden	Realización personal	Expectativas y metas	Aspectos actitudinales	Factores cognitivos	Plano económico laboral	Dimensión socio - afectiva	NS/NC
1º	19,72%	7,75%	10,56%	7,75%	4,23%	0,00%	0,00%
2º	5,63%	7,98%	10,33%	2,82%	3,76%	2,35%	0,47%
3º	3,99%	1,88%	4,23%	1,41%	3,76%	1,17%	0,23%
Total Nivel	29,34% Alto	17,61% Alto	25,12% Alto	11,97% Bajo	11,74% Bajo	3,52% Bajo	0,70% Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

A continuación, observamos en la Tabla 72, una síntesis comparativa entre ambos grupos, con las categorías cuyos niveles de importancia resultaron “altos”.

Tabla 72: Síntesis de Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Logro”

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Aspectos actitudinales	25,86	Realización personal	29,34
2º	Expectativas y Metas	16,67	Aspectos actitudinales	25,12
3º	Realización personal	16,67	Expectativas y Metas	17,61

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.



Una vez más, observamos que los cálculos de importancia siguen la misma tendencia que los de frecuencia, ya que predominan las mismas categorías siendo la *Realización personal* algo que aparece en los dos grupos pero que es privilegiado por los universitarios, grupo en el que aparece en el primer lugar aunque con una diferencia no tan marcada. Una realización, repitámoslo, asociada al concepto, que no implica verla cristalizada en las propias vidas. En otros términos, emerge como una expresión de deseo seguida, como ya hemos dicho, de una sobreadaptación.

El gráfico de la página siguiente nos permite visualizar comparativamente para el Grupo A y B cómo se distribuyen las categorías en función de la frecuencia e importancia.

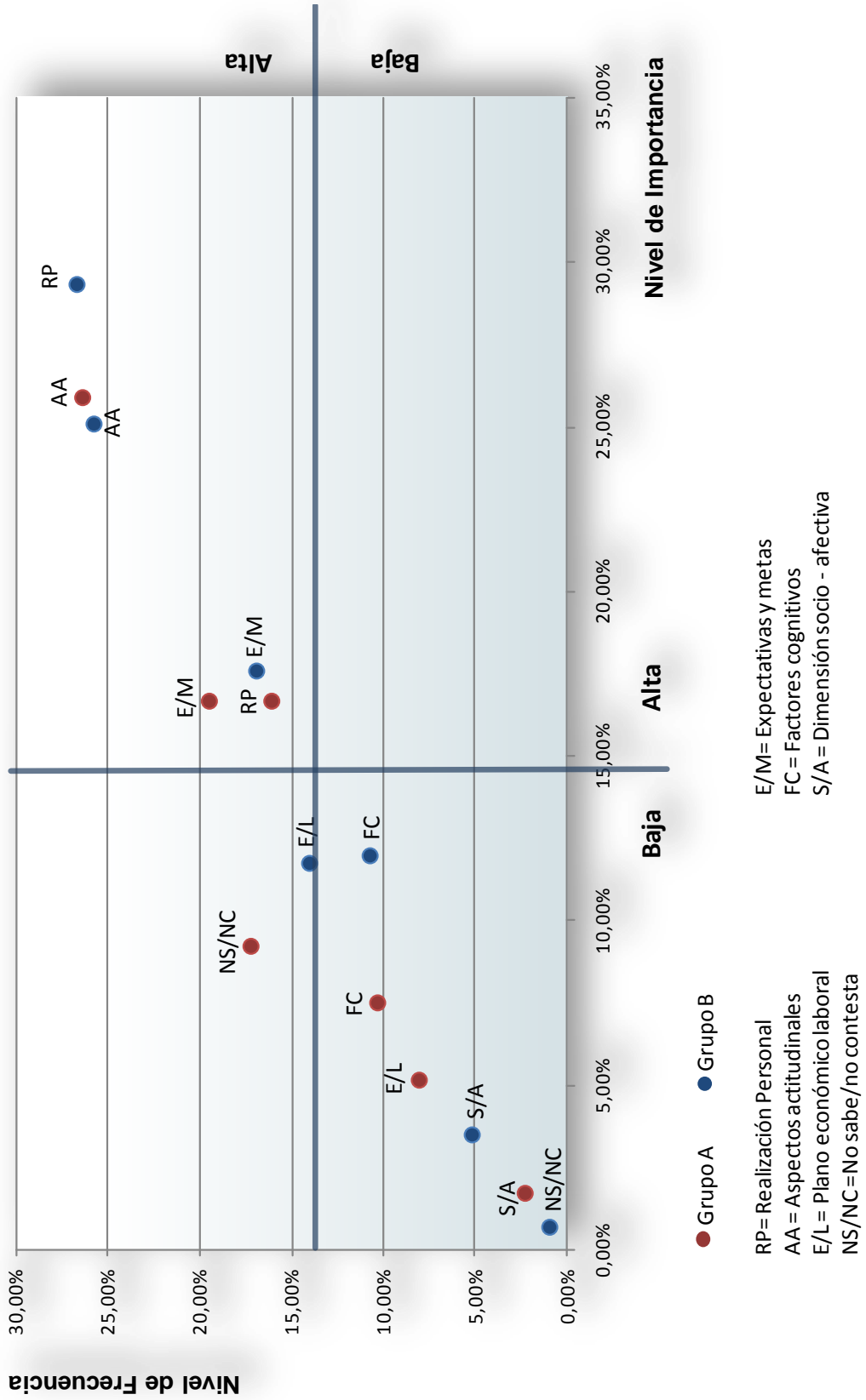
Claramente visualizamos a la *Realización personal* como aquel aspecto de mayor importancia y mayor frecuencia en los sujetos del Grupo B, pero surge no como algo poseído sino como lo que debiera ser y que se aleja, muchas veces, de su realidad.

Las características del contexto, no logran acallar las expectativas de los sujetos, las que se encuentran latentes. El “Logro” aún no ha llegado, no ha sido alcanzado y esto se evidencia en las expresiones vinculadas (éxito, felicidad, plenitud).

Le siguen los *Aspectos actitudinales* donde el término esfuerzo es el más mencionado, seguido de constancia y responsabilidad y denota una fuerte formación en valores.

Para el Grupo A, se privilegian los *Aspectos actitudinales* con vocablos tales como esfuerzo y dedicación. Luego, el concepto “Logro” aparece vinculado a las *Expectativas y metas*.

Grafico 47: Concepto "Logro", según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B





6. Asociación de palabras en torno al concepto “Aspiraciones”

Procedimos del mismo modo que con el concepto anterior trabajando con los Grupos A y B. Posteriormente a la confección del diccionario de palabras se realizamos la categorización del concepto “Aspiraciones”, dando lugar a diez categorías emergentes (k=10):

- Realización personal
- Aspectos motivacionales
- Aspectos actitudinales
- Expectativas y metas
- Factores cognitivos
- Plano económico – laboral
- Dimensión socio – afectiva
- Acciones y procedimientos
- Otros
- NS/NC

6.1. Análisis de frecuencias del concepto “Aspiraciones” según Nivel de instrucción

El límite de frecuencia para ambos grupos es 10 %. El límite de frecuencia para el Grupo A es de 174 palabras y para el Grupo B es 426 palabras. Este dato nos permitió identificar categorías de alta o baja frecuencia, tal como se expresan en las tablas siguientes.

Observamos en la tabla relativa al Grupo A que, según el límite de frecuencia establecido (10%), las categorías de alta frecuencia son *Aspectos motivacionales*, *NS/NC*, *Realización personal* y *Aspectos actitudinales*; mientras que las categorías restantes, presentan bajos niveles de frecuencia.

Para el Grupo B – sujetos que alcanzaron niveles superiores de educación – las categorías que aparecen con mayor frecuencia son: *Realización personal*, *Aspectos motivacionales*, *Factores cognitivos* y *Aspectos actitudinales*.

Tabla 73a: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Aspiraciones” – Grupo A

Orden	Realización personal	Aspectos motivacionales	Aspectos actitudinales	Expectativas y metas	Factores cognitivos	Plano económico - laboral	Dimensión socio - afectiva	Acciones y procedimientos	Otros	NS/NC
1º	8,05%	13,79%	4,60%	0,00%	0,00%	2,30%	0,00%	0,00%	1,15%	2,30%
2º	5,75%	6,90%	3,45%	5,75%	2,30%	2,30%	3,45%	0,00%	1,15%	2,30%
3º	3,45%	2,30%	2,30%	1,15%	3,45%	2,30%	3,45%	1,15%	0,00%	13,79%
Total	17,24%	22,99%	10,34%	6,90%	5,75%	6,90%	6,90%	1,15%	2,30%	18,39%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 73b: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Aspiraciones” – Grupo B

Orden	Realización personal	Aspectos motivacionales	Aspectos actitudinales	Expectativas y metas	Factores cognitivos	Plano económico - laboral	Dimensión socio - afectiva	Acciones y procedimientos	Otros	NS/NC
1º	8,45%	4,69%	2,35%	5,63%	5,16%	3,29%	1,41%	0,94%	0,94%	0,00%
2º	12,68%	3,76%	4,23%	1,88%	3,76%	4,23%	0,94%	0,00%	0,47%	1,41%
3º	8,45%	4,23%	3,76%	1,88%	2,35%	2,82%	1,41%	1,88%	0,94%	5,16%
Total	29,58%	12,68%	10,33%	9,39%	11,27%	10,33%	3,76%	2,82%	2,35%	6,57%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Los hallazgos anteriores encuentran una nueva corroboración dando consistencia al estudio. En efecto, para el Grupo B (universitarios), la *Realización personal* aparece en primer lugar, al igual que en el concepto anterior para el mismo grupo.

Tabla 74: Síntesis de niveles de frecuencia por categoría para el concepto “Aspiraciones”, según Nivel de instrucción

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Aspectos motivacionales	22,99	Realización personal	29,58
2º	NS/NC	18,39	Aspectos motivacionales	12,68
3º	Realización personal	17,24	Factores cognitivos	11,27
4º	Aspectos actitudinales	10,34	Aspectos actitudinales	10,33

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

En cambio, siempre desde el análisis de frecuencia, observamos que en el Grupo A (menor nivel de instrucción) predominan los *Aspectos motivacionales* y luego aparece la *Realización personal*. A continuación, se presentan los hallazgos correspondientes.

6.2. Análisis de la importancia para el concepto “Aspiraciones” según Nivel de instrucción

El límite de importancia para ambos grupos se establece en 10%. La importancia máxima del Grupo A es de 174 palabras y para el Grupo B es de 429 palabras. La tabla que sigue muestra comparativamente las categorías predominantes para cada uno de los grupos, en relación al concepto “Aspiraciones”.

Tabla 75a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Aspiraciones” – Grupo A

Orden	Realización personal	Aspectos motivacionales	Aspectos actitudinales	Expectativas y metas	Factores cognitivos	Plano económico - laboral	Dimensión socio - afectiva	Acciones y procedimientos	Otros	NS/NC
1º	12,07%	6,90%	6,90%	0,00%	3,45%	3,45%	0,00%	0,00%	1,72%	3,45%
2º	5,75%	6,90%	3,45%	5,75%	2,30%	2,30%	3,45%	0,00%	1,15%	2,30%
3º	1,72%	1,15%	1,15%	0,57%	1,72%	1,15%	1,72%	0,57%	0,00%	6,90%
Total	19,54%	14,94%	11,49%	6,32%	7,47%	6,90%	5,17%	0,57%	2,87%	12,64%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 75b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Aspiraciones” – Grupo B

Orden	Realización personal	Aspectos motivacionales	Aspectos actitudinales	Expectativas y metas	Factores cognitivos	Plano económico - laboral	Dimensión socio - afectiva	Acciones y procedimientos	Otros	NS/NC
1º	12,68%	7,04%	3,52%	8,45%	7,75%	4,93%	2,11%	1,41%	1,41%	0,00%
2º	12,68%	3,76%	4,23%	1,88%	3,76%	4,23%	0,94%	0,00%	0,47%	1,41%
3º	4,23%	2,11%	1,88%	0,94%	1,17%	1,41%	0,70%	0,94%	0,47%	2,58%
Total	29,58%	12,91%	9,62%	11,27%	12,68%	10,56%	3,76%	2,35%	2,35%	3,99%
Nivel	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

En síntesis la Tabla 76 muestra comparativamente las categorías cuyos niveles de importancia resultaron altos.

Tabla 76: Síntesis de niveles de importancia por categoría para el concepto “Aspiraciones”, según Nivel de instrucción

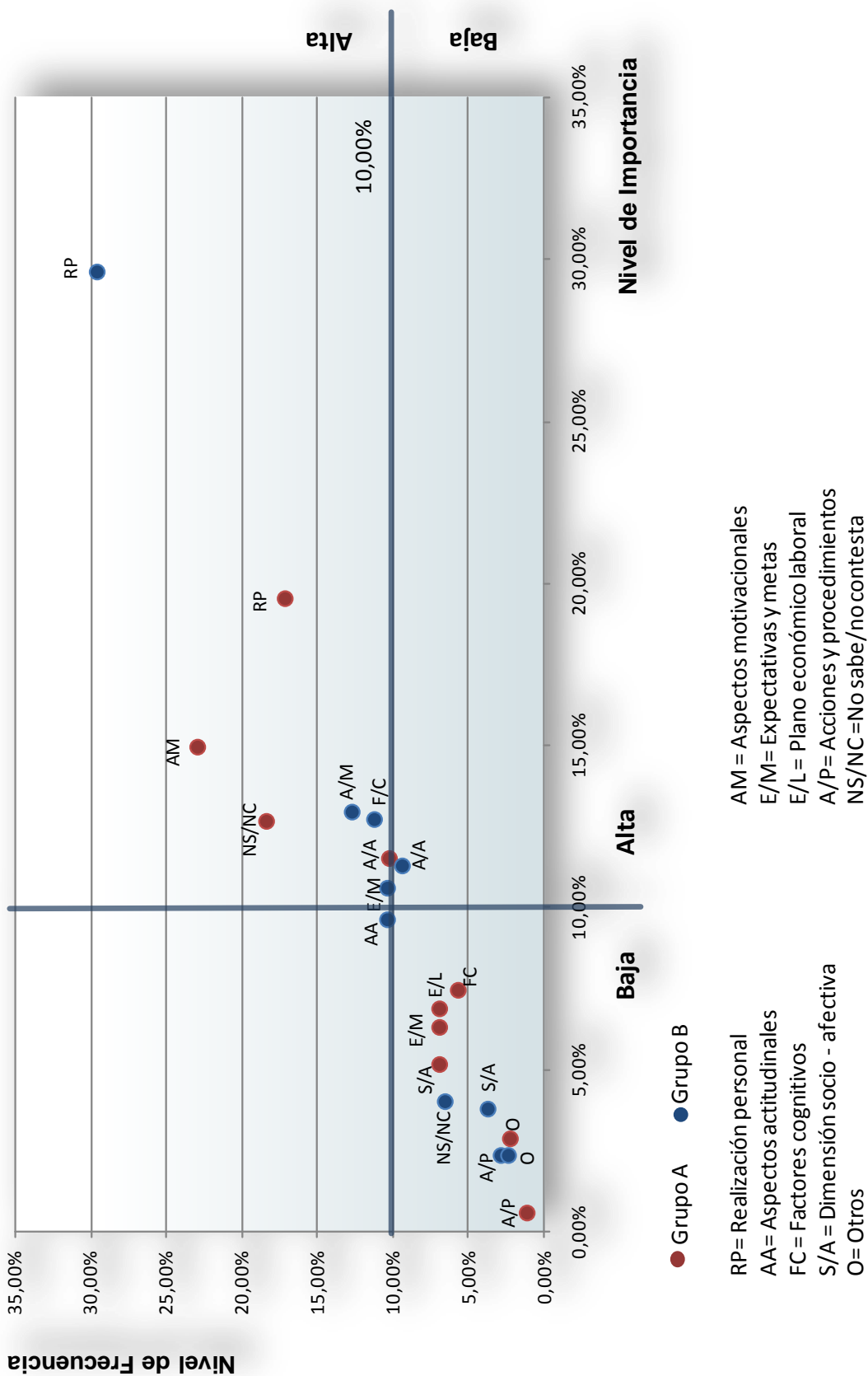
Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Realización personal	19,54	Realización personal	29,58
2º	Aspectos motivacionales	14,94	Aspectos motivacionales	12,91
3º	NS/NC	12,64	Factores cognitivos	12,68
4º	Aspectos actitudinales	11,49	Expectativas y Metas	11,27
5º			Plano económico-laboral	10,56

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Observamos en relación a los niveles de importancia que predominan las mismas categorías que surgieron del análisis de frecuencia. No obstante, para el Grupo A, la *Realización personal* cobra mayor importancia a la hora de priorizar aspectos vinculados a las “Aspiraciones”.

Aquí, en primer lugar en ambos grupos aparecen mencionados vocablos referidos a *Realización personal* lo que significa que aunque el grupo de menor instrucción lo haya mencionado con menos frecuencia, ha otorgado a la categoría igual importancia que el Grupo B de universitarios.

Grafico 48: Concepto “Aspiraciones”, según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B





No obstante, el Gráfico 48, permite unir frecuencia e importancia y nos lleva a una visión comparativa que no deja margen de duda.

Los hallazgos son relevantes y continúan en la misma línea de lo hallado: Precisamente las aspiraciones, continúan siendo el valor distintivo de los universitarios, tal como los sostiene la sociología espontánea y la literatura científica. Si bien la *Realización personal* aparece con mayor frecuencia e importancia para universitarios y no universitarios, las diferencias son notorias, en tanto se presentan con mayor fuerza para los sujetos del Grupo B.

Esto nos lleva nuevamente a plantearnos ¿La organización estatal obstaculiza el desarrollo de las aspiraciones? ¿Su cultura, una vez internalizada por los sujetos, genera una cierta estandarización en este plano? ¿Qué factores mantienen ocultos y latentes estos deseos de realización personal? ¿Por qué los sujetos no se enferman en los niveles que se podría haber supuesto?

La riqueza del análisis cualitativo complementando al cuantitativo emerge con toda su fuerza: de no haber efectuado estos análisis, nunca habiéramos conocido las problemáticas de fondo ni las motivaciones más profundas.

7. Asociación de palabras en torno al concepto “Trabajo en el Estado”

Tal como lo hicimos con los conceptos anteriores, trabajamos con los Grupos A y B, realizando a partir del diccionario de palabras, el análisis que permitió la posterior categorización del concepto “Trabajo en el Estado”. De dicho proceso de categorización emergieron seis categorías ($k=6$):

- Plano económico laboral
- Dimensión socio-afectiva
- Autopercepciones o valoración
- Factores organizacionales
- Dimensión personal
- NS/NC

Seguidamente, analizaremos la frecuencia e importancia otorgada por cada uno de los grupos a las categorías antes enunciadas.

7.1. Análisis de frecuencias del concepto “Trabajo en el Estado” según el Nivel de instrucción.

El límite de frecuencia para ambos grupos es 16,67 %. Este dato nos permitió identificar categorías de alta o baja frecuencia, tal como se expresan en las tablas siguientes:

Tabla 77a: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado” – Grupo A

Orden	Plano económico - laboral	Dimensión socio - afectiva	Autopercepción o valoración	Factores organizacionales	Dimensión personal	NS/NC
1º	3,45%	10,34%	4,60%	0,00%	0,00%	2,30%
2º	2,30%	3,45%	3,45%	16,09%	4,60%	3,45%
3º	4,60%	1,15%	3,45%	1,15%	8,05%	14,94%
Total	10,34%	14,94%	11,49%	17,24%	12,64%	20,69%
Nivel	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Alto

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 77b: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado” – Grupo B

Orden	Plano económico - laboral	Dimensión socio - afectiva	Autopercepción o valoración	Factores organizacionales	Dimensión personal	NS/NC
1º	0,94%	3,76%	4,23%	17,37%	6,10%	0,94%
2º	2,35%	6,57%	5,63%	11,27%	5,16%	2,35%
3º	2,35%	6,57%	4,23%	8,45%	6,57%	5,16%
Total	5,63%	16,90%	14,08%	37,09%	17,84%	8,45%
Nivel	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Alto	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

A continuación presentamos la tabla resumen que nos permite ir comparando las categorías de mayor frecuencia para cada grupo, solamente dos categorías aquí por cuanto el resto presentó frecuencias muy bajas.

Tabla 78: Síntesis Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado”

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	NS/NC	20,69	Factores organizacionales	37,09
2º	Factores organizacionales	17,24	Dimensión personal	17,84
3º			Dimensión socio-afectiva	16,90

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Para el Grupo A, la categoría con mayor frecuencia es *NS/NC*, seguida de los *Factores organizacionales*. Estas categorías son las únicas que manifestaron alta frecuencia, el resto es considerado de baja frecuencia. La categoría *Factores organizacionales* engloba expresiones tales como burocracia, estabilidad, seguridad, estancamiento, monotonía, entre las más repetidas.

En relación al Grupo B, las categorías privilegiadas por quienes han alcanzado un nivel superior de educación son *Factores organizacionales*, con frases similares a las anteriores, *Dimensión personal* con palabras tales como responsabilidad, tranquilidad, alternativa, esfuerzo, etc. En tercer y último lugar la *Dimensión socio-afectiva*, donde encontramos, por ejemplo, las siguientes palabras: compromiso, oportunidad, desigualdad, acomodo, etc.

Cabe señalar aquí que son los *Factores organizacionales* los únicos que aparecen como prioritarios en los dos grupos siendo, además, la única categoría mencionada por el grupo de sujetos con menor nivel educativo. Y las expresiones no son positivas.

No obstante, los universitarios también tienen la mirada puesta en estos *Factores organizacionales* y aún con mucha más frecuencia hacen alusión a la problemática subyacente. El Estado emerge como una organización que poco permite.

7.2. Análisis de la importancia para el concepto “Trabajo en el Estado” según Nivel de instrucción

El límite de importancia para ambos grupos se establece en 16.67%. A continuación se ofrecen los datos correspondientes a los dos grupos de análisis:

Tabla 79a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado” – Grupo A

Orden	Plano económico - laboral	Dimensión socio - afectiva	Autopercepción o valoración	Factores organizacionales	Dimensión personal	NS/NC
1º	5,17%	5,17%	6,90%	0,00%	8,62%	3,45%
2º	2,30%	3,45%	3,45%	16,09%	4,60%	3,45%
3º	2,30%	0,57%	1,72%	0,57%	4,02%	7,47%
Total	9,77%	9,20%	12,07%	16,67%	17,24%	14,37%
Nivel	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 79b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado” – Grupo B

Orden	Plano económico - laboral	Dimensión socio - afectiva	Autopercepción o valoración	Factores organizacionales	Dimensión personal	NS/NC
1º	1,41%	5,63%	6,34%	26,06%	9,15%	1,41%
2º	2,35%	6,57%	5,63%	11,27%	5,16%	2,35%
3º	1,17%	3,29%	2,11%	4,23%	3,29%	2,58%
Total	4,93%	15,49%	14,08%	41,55%	17,61%	6,34%
Nivel	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

De lo consignado anteriormente, confeccionamos una tabla comparativa a fin de visualizar las categorías más importantes señaladas en cada caso.

Tabla 80: Síntesis Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado”

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Dimensión personal	17,24	Factores organizacionales	41,55
2º	Factores organizacionales	16,67	Dimensión personal	17,61

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

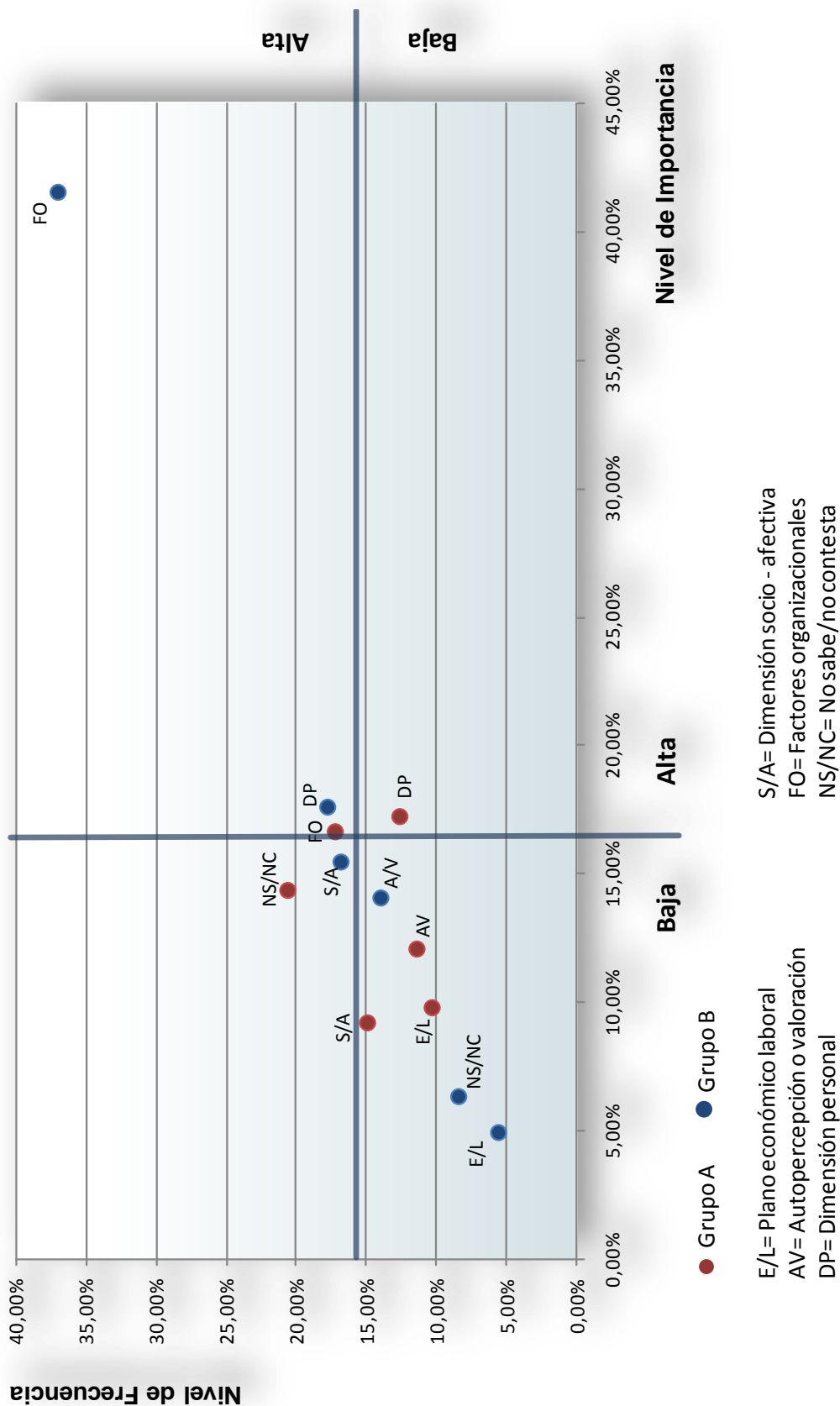
Los valores en esta tabla, según orden de importancia, muestran por primera vez las categorías invertidas para ambos grupos: *Factores organizacionales* y *Dimensión personal*. El hallazgo sigue, no obstante en la misma línea porque son precisamente los universitarios los que confieren más importancia a los aspectos organizacionales; aspectos que emergen como factores asfixiantes que serán paliados por la presencia de algunas Estrategias de Afrontamiento y la seguridad que les confieren los saberes disciplinares, como hemos señalado más arriba. La sobreadaptación contribuiría, por lo demás, al mantenimiento dentro de población de riesgo que aún no cae en el síndrome.

Dicha sobreadaptación, por lo demás, podría vincularse a lo sustentado no desde la psicología sino desde la sociología con respecto a la caída de las aspiraciones que se observa en grupos sociales desaventajados; caída que les permite sobrevivir en situaciones adversas y que representa, al fin, la adaptación a las aspiraciones bajas del grupo en el viven.

El gráfico comparativo nos permite visualizar cómo al integrar frecuencia e importancia los *Factores organizacionales* emergen con muchísima fuerza para el Grupo B. Las expresiones allí contenidas, tal como hemos visto antes son en su mayoría negativas (burocracia, estancamiento, monotonía). El análisis muestra que este grupo especialmente presenta una visión más crítica del contexto organizacional. Le sigue muy lejos la *Dimensión personal*.

En el Grupo A también se destacan los *Factores organizacionales* y la *Dimensión personal*, con una frecuencia e importancia más débil, comparativamente.

Grafico 49: Concepto “Trabajo en el Estado”, según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B



8. Asociación de palabras en torno al concepto “Estancamiento”

8.1. Análisis de frecuencias del concepto “Estancamiento” según Nivel de instrucción

El límite de frecuencia correspondiente a ambos grupos es de 12,50%. Las categorías que emergieron del análisis de las palabras vinculadas a “Estancamiento” fueron ocho, a saber:

- Aspectos Motivacionales
- Aspectos Actitudinales
- Factores Organizacionales
- Autopercepciones o valoraciones
- Dimensión Socio-afectiva
- Factores Cognitivos
- Otros
- NS/NC

A continuación se ofrece en los siguientes cuadros el detalle de las frecuencias correspondientes a cada grupo.

Tabla 81a: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento” – Grupo A

Orden	Aspectos motivacionales	Aspectos actitudinales	Factores organizacionales	Autopercepciones o valoraciones	Dimensión socio - afectiva	Factores cognitivos	Otros	NS/NC
1º	2,30%	5,75%	5,75%	8,05%	3,45%	5,75%	0,00%	2,30%
2º	8,05%	5,75%	2,30%	8,05%	3,45%	1,15%	1,15%	3,45%
3º	5,75%	1,15%	1,15%	2,30%	5,75%	1,15%	0,00%	16,09%
Totales	16,09%	12,64%	9,20%	18,39%	12,64%	8,05%	1,15%	21,84%
Nivel	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alto

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 81b: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento” – Grupo B

Orden	Aspectos motivacionales	Aspectos actitudinales	Factores organizacionales	Autopercepciones o valoraciones	Dimensión socio - afectiva	Factores cognitivos	Otros	NS/NC
1º	9,86%	5,16%	3,76%	7,98%	1,88%	2,35%	1,41%	0,94%
2º	6,10%	7,98%	2,82%	5,63%	3,29%	3,76%	0,47%	3,29%
3º	5,16%	1,88%	3,76%	5,63%	2,82%	5,63%	1,41%	7,04%
Totales	21,13%	15,02%	10,33%	19,25%	7,98%	11,74%	3,29%	11,27%
Nivel	Alto	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Por su parte, la tabla síntesis permite observar comparativamente, las categorías que presentaron una alta frecuencia.

Tabla 82: Síntesis sobre niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento”

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	NS/NC	21,84	Aspectos motivacionales	21,13
2º	Autopercepciones o valoraciones	19,25	Autopercepciones o valoraciones	19,25
3º	Aspectos actitudinales	12,64	Aspectos actitudinales	15,02
	Dimensión socio-afectiva	12,64		

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Según los cotejos de frecuencias, podemos decir que en ambos grupos se reiteran las mismas categorías, con diferencia mínimas de porcentajes. En relación a la categoría *Aspectos motivacionales*, aparece con un 21.13% de frecuencia en el Grupo B siendo la más importante. En nuestro marco es relevante recordar que la misma engloba voces negativas asociadas a estancamiento (desmotivación, falta de incentivo, desgano, desilusión, desinterés). Por su parte, las *Autopercepciones y valoraciones* incluyen expresiones también negativas (mediocridad, monotonía, descreimiento, corrupción o conformismo, entre las más dichas). Por fin, aparecen los *Aspectos actitudinales* (negligencia, dejadez, temores, pasividad, tristeza) y la *Dimensión socio-afectiva*, donde acusan las dificultades de las relaciones humanas,

en expresiones tales como falta de reconocimiento, poca predisposición de los superiores, malestar o ‘canibalismo’. El cuadro reitera lo hallado anteriormente.

8.2. Análisis de la importancia para el concepto “Estancamiento” según Nivel de instrucción

El límite de importancia para ambos grupos se establece en 12.50%. En las tablas siguientes se observan comparativamente los niveles de importancia para ambos grupos.

Tabla 83a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento” – Grupo A

Orden	Aspectos motivacionales	Aspectos actitudinales	Factores organizacionales	Autopercepciones o valoraciones	Dimensión socio - afectiva	Factores cognitivos	Otros	NS/NC
1º	3,45%	8,62%	8,62%	12,07%	5,17%	8,62%	0,00%	3,45%
2º	8,05%	5,75%	2,30%	8,05%	3,45%	1,15%	1,15%	3,45%
3º	2,87%	0,57%	0,57%	1,15%	2,87%	0,57%	0,00%	8,05%
Totales	14,37%	14,94%	11,49%	21,26%	11,49%	10,34%	1,15%	14,94%
Nivel	Alto	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Alto

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 83b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento” – Grupo B

Orden	Aspectos motivacionales	Aspectos actitudinales	Factores organizacionales	Autopercepciones o valoraciones	Dimensión socio - afectiva	Factores cognitivos	Otros	NS/NC
1º	14,79%	7,75%	5,63%	11,97%	2,82%	3,52%	2,11%	1,41%
2º	6,10%	7,98%	2,82%	5,63%	3,29%	3,76%	0,47%	3,29%
3º	2,58%	0,94%	1,88%	2,82%	1,41%	2,82%	0,70%	3,52%
Totales	23,47%	16,67%	10,33%	20,42%	7,51%	10,09%	3,29%	8,22%
Nivel	Alto	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.



La tabla síntesis nos permitirá comparar los niveles de importancia asignados por cada grupo a las categorías.

Tabla 84: Síntesis sobre niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento”

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Autopercepciones	21,26	Aspectos Motivacionales	23,47
2º	Aspectos Actitudinales – NS/NC	14,94	Autopercepciones	20,42
3º	Aspectos Motivacionales	14,37	Aspectos actitudinales	16,67

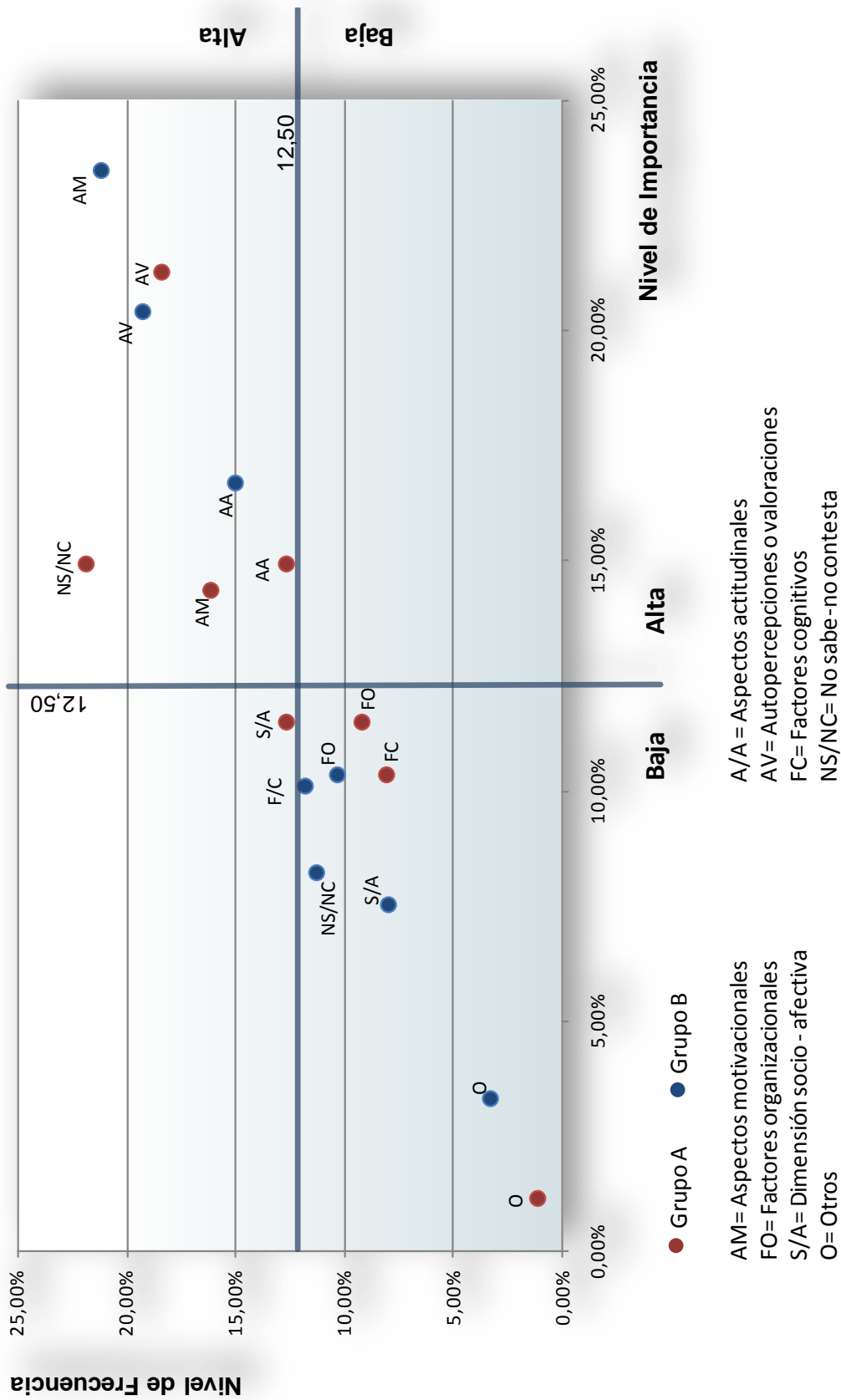
Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tal como sucediera en los casos precedentes, los resultados sobre el nivel de importancia mantienen la misma tendencia que los de frecuencia. La problemática observada se mantiene en sus ejes centrales.

Al integrar frecuencia e importancia, tal como se visualiza en el Gráfico 50, el Grupo B emerge con más fuerza para la categoría *Aspectos motivacionales*, la que se halla vinculada a conceptos negativos (desinterés, falta de motivación, aburrimiento), seguida de *Autopercepciones y valoraciones* (mediocridad, fracaso, mala suerte).

Para el Grupo A también se privilegian las mismas categorías, en orden inverso, primeramente *Autopercepciones y valoraciones* y luego *Aspectos motivacionales*.

Grafico 50: Concepto “Estancamiento”, según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B



9. Asociación de palabras en torno al concepto “Ascenso”

9.1. Análisis de frecuencias del concepto “Ascenso” según Nivel de instrucción

El límite de frecuencia correspondiente a ambos grupos es de 16,66%. Las categorías que emergieron del análisis de las palabras vinculadas a “Ascenso” son siete, a saber:

- Factores Cognitivos
- Aspectos Motivacionales y Actitudinales
- Autopercepciones o valoraciones
- Dimensión Socio-afectiva
- Factores Organizacionales
- Realización personal
- NS/NC

Tabla 85a: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Ascenso” – Grupo A

Orden	Factores cognitivos	Aspectos motivacionales y actitudinales	Autopercepciones o valoraciones	Factores organizacionales	Realización personal	NS/NC
1º	6,90%	6,90%	5,74%	4,60%	6,90%	2,30%
2º	3,45%	12,64%	5,74%	2,30%	3,45%	5,75%
3º	4,60%	4,60%	8,05%	1,15%	3,45%	11,49%
Total	14,95%	24,14%	19,53%	8,05%	13,80%	19,54%
Nivel	Bajo	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alto

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 85b: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Ascenso” – Grupo B

Orden	Factores cognitivos	Aspectos motivacionales y actitudinales	Autopercepciones o valoraciones	Factores organizacionales	Realización personal	NS/NC
1º	9,86%	8,45%	7,04%	4,23%	2,82%	0,94%
2º	3,29%	10,80%	8,46%	5,63%	3,29%	1,88%
3º	3,76%	8,92%	8,46%	5,63%	2,82%	3,76%
Total	16,91%	28,17%	23,93%	15,49%	8,93%	6,58%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

A continuación, la tabla síntesis sobre niveles de frecuencia para ambos grupos.

Tabla 86: Síntesis sobre niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Ascenso”

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Aspectos Motivacionales y actitudinales	24,14	Aspectos Motivacionales y actitudinales	28,17
2º	NS/NC	19,54	Autopercepciones o valoraciones	23,93
3º	Autopercepciones o valoraciones	19,53	Factores cognitivos	16,91

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Observamos que priman los *Aspectos Motivacionales y actitudinales* y las *Autopercepciones o valoraciones* a la hora de hablar sobre el “Ascenso”, para ambos grupos. En relación a las autopercepciones cabe destacar que en términos generales, engloban aspectos negativos sobre las posibilidades de ascenso (amiguismo, acomodo, oportunismo)

Cabe destacar que para el Grupo B emerge además, la categoría *Factores cognitivos* como de alta frecuencia.

9.2. Análisis de importancia del concepto “Ascenso”, según Nivel de instrucción

El límite de importancia para ambos grupos se establece en 16,66%. En las tablas siguientes se observan para cada uno de los grupos el nivel de importancia asignado a cada categoría.

Tabla 87a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Ascenso” – Grupo A

Orden	Factores cognitivos	Aspectos motivacionales y actitudinales	Autopercepciones o valoraciones	Factores organizacionales	Realización personal	NS/NC
1º	10,34%	10,34%	8,62%	6,90%	10,34%	3,45%
2º	3,45%	12,64%	5,75%	2,30%	3,45%	5,75%
3º	2,30%	3,45%	2,87%	0,57%	1,72%	5,75%
Total	16,09%	26,44%	17,24%	9,77%	15,52%	14,94%
Nivel	Bajo	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Tabla 87b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Ascenso” – Grupo B

Orden	Factores cognitivos	Aspectos motivacionales y actitudinales	Autopercepciones o valoraciones	Factores organizacionales	Realización personal	NS/NC
1º	14,79%	12,68%	10,57%	6,34%	4,23%	1,41%
2º	3,29%	10,80%	8,46%	5,63%	3,29%	1,88%
3º	1,88%	4,46%	4,22%	2,82%	1,41%	1,88%
Total	19,95%	27,93%	23,25%	14,79%	8,92%	5,17%
Nivel	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Veamos la tabla síntesis con los resultados sobre niveles de importancia para ambos grupos.

Tabla 88: Síntesis sobre niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Ascenso”

Orden	Grupo A		Grupo B	
	Categoría	%	Categoría	%
1º	Aspectos Motivacionales	26,44	Aspectos Motivacionales	27,93
2º	Autopercepciones o valoraciones	17,24	Autopercepciones o valoraciones	23,25
3º			Factores cognitivos	19,95

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

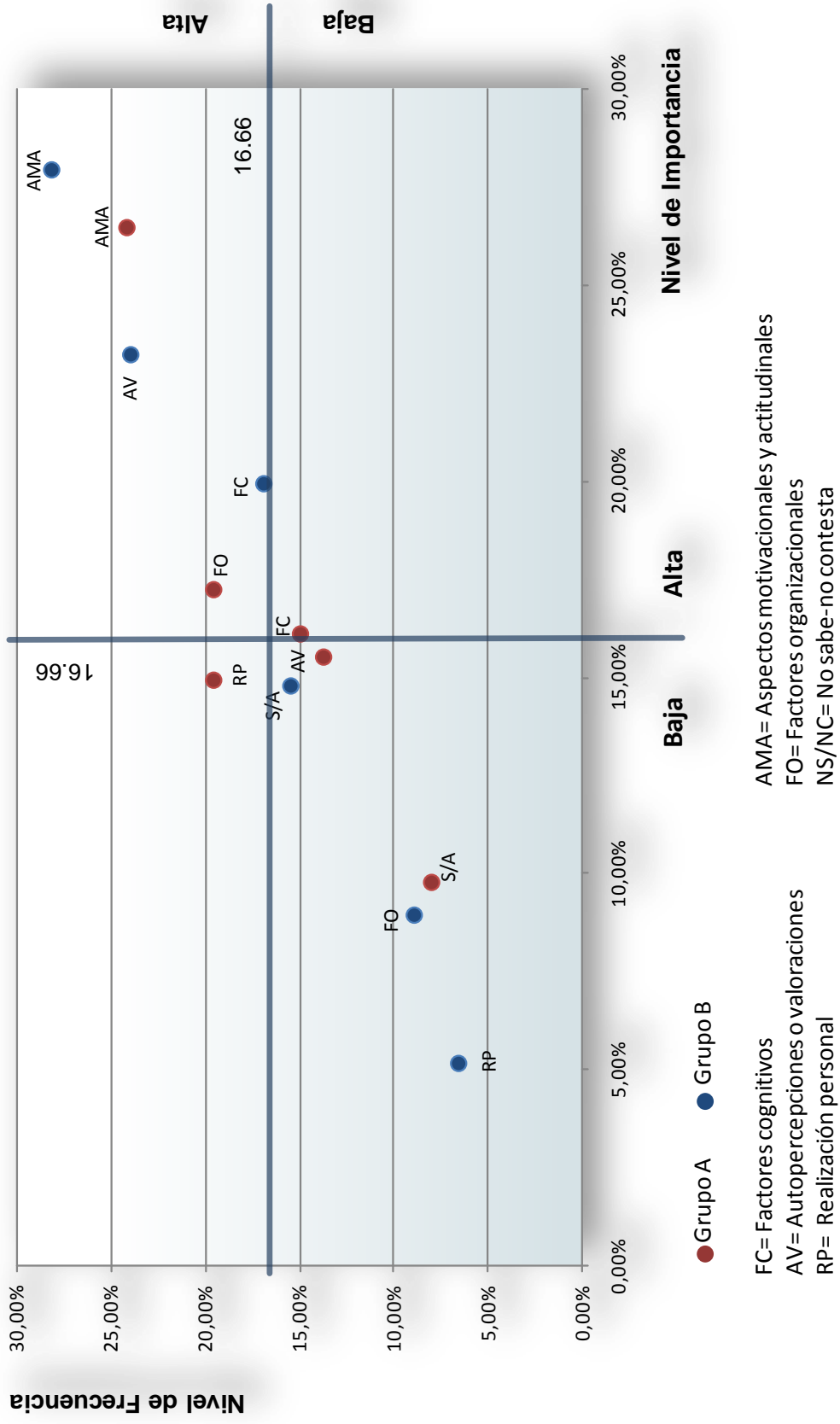
No hay diferencias significativas entre los grupos y tanto la frecuencia como la importancia indican a las mismas categorías como importantes. El *Aspecto motivacional y actitudinal* es el más frecuente a la hora de pensar en el “Ascenso” (esfuerzo, compromiso, responsabilidad, ambición).

Cabe destacar el peso que manifiesta tener la categoría *Autopercepciones y valoraciones*, recordemos que en su mayoría son juicios negativos sobre el ascenso (amiguismo, favoritismo, acomodo).

En la página siguiente, el Gráfico 51 permite visualizar comparativamente cada una de las categorías según fueron mencionadas y priorizadas por los sujetos de ambos grupos.

Vemos que para ambos grupos se hallan primeramente los *Aspectos motivacionales y actitudinales* seguido de *Autopercepciones y valoraciones*, siendo más contundentes los valores hallados para el Grupo B.

Grafico 51: Concepto "Ascenso", según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B





10. Conclusión del análisis cualitativo

Desde el punto de vista de la problemática que hemos abordado, nos preguntamos qué relación guardan los hallazgos para estos conceptos y categorías incorporadas a nuestro estudio con las variables dependientes abordadas: *Burnout* y Bienestar Psicológico.

Previamente, rescatemos sintéticamente los resultados de la instancia cualitativa.

El Análisis Lexicométrico muestra las apreciaciones de los sujetos en torno a sus aspiraciones y preocupaciones vinculadas a su contexto laboral. La desilusión es muy notoria y denota resignación, al señalar que no aspiran a “nada” en el Estado, centrándose sus expectativas simplemente en obtener o mantener un puesto “estable”. En relación con las preocupaciones vinculadas al trabajo, las mismas se hallan relacionadas con la eficacia en la realización específica de la tarea asignada y en mantener el empleo. Estas dos apreciaciones surgieron para ambos grupos, lo cual es indicador de un contexto muy estructurado y que otorga pocas posibilidades de crecimiento profesional.

Por su parte, la Asociación libre de palabras, como se señaló anteriormente, nos permitió trabajar con las autopercepciones y valoraciones de los sujetos en relación a sus aspiraciones y expectativas vinculadas al trabajo y sus posibilidades de crecimiento. El análisis fue realizado no sólo en función de la frecuencia de aparición de cada categoría, sino teniendo en cuenta también la importancia asignada por los sujetos a cada categoría, lo que permitió encontrar aspectos interesantes y que no surgían de una primera lectura. Especialmente, aparece la *Realización personal* como una expresión de deseo y el marcado reproche a un contexto que no permite el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Las conclusiones señaladas nos permiten afirmar que la instancia cualitativa permitió comprender y profundizar los resultados cuantitativos. Altas expectativas y una fuerte crítica al entorno laboral explicarían por qué los sujetos tratan de sobreadaptarse recurriendo a las estrategias de que disponen para evitar un mayor desgaste; en nuestro caso, observamos un amplio manejo de estrategias positivas de afrontamiento. Bajo un aparente bienestar, subyacen aspiraciones y expectativas que no logran enraizarse en el contexto estatal y más aún,



encontramos diversos indicadores de una población en riesgo de desgaste laboral. Recordemos, además, que el fenómeno de sobreadaptación permite no caer en lo patológico momentáneamente, pero con el tiempo, puede derivar en desgaste ya que no constituye una forma saludable de adaptación al contexto laboral.

Por último, cabe destacar que este perfil, se presenta con mayor fuerza para los sujetos más instruidos (Grupo B), con lo que se corrobora desde la instancia cualitativa lo sustentado en la Teoría de la Expectativa – Valencia (Feather y Davenport, 1982). En otros términos, ante situaciones adversas, los sujetos utilizan distintos mecanismos como Estrategias de Afrontamiento o la sobreadaptación. Ello muestra que no hay un solo camino determinado en la relación Expectativa – Valencia / conducta y frente a la complejidad que presentan los contextos, las respuestas humanas llevan en el fondo la impronta de la libertad. Lo sustentado es decisivo en el encuadre de la tesis: donde juega un lugar la decisión, la libertad, juega un rol privilegiado la educación, particularmente universitaria, enderezada a la formación de algunas competencias esenciales (capacidad de reflexión, de adaptación, de juicio crítico) y a la formación de algunas estrategias psicosociales; aspectos estos últimos que han incidido en la diferencia hallada entre universitarios y no universitarios en materia de realización y bienestar o desgaste laboral.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
TESIS DE DOCTORADO

EDUCACIÓN Y TRABAJO

*Un estudio sobre factores psicosociales y
educacionales que inciden en el desgaste
laboral en la Administración Pública*

*Tesista: Prof. Lic. Roxana Graciela Marsollier
Directora: Dra. Miriam Aparicio*



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Mendoza, octubre de 2009



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Tomo II



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Apartado A

Síntesis de los Principales Resultados



1. Conclusiones Generales

Intentando ahora una conclusión, retomemos los hallazgos que resultan decisivos en el encuadre de esta investigación. Trabajaremos en dos apartados. El primero de ellos está destinado a la recapitulación de los principales resultados de la investigación y el segundo, presenta la revisión de hipótesis y rescata los principales aportes de este estudio.

Comencemos entonces con la tarea que concierne al Apartado A, como dijimos, destinado a la síntesis de los principales resultados de estadística cuantitativa y cualitativa que arrojó la investigación. Seguiremos la misma lógica del estudio, esto es, nos detendremos primero en algunos hallazgos cuantitativos (descriptivos y explicativos) y, finalmente, retomaremos los nudos cualitativos que arrojan mayor luz sobre las autopercepciones que subyacen a la problemática trabajada – léase aquí desgaste o bienestar en el ámbito laboral.

A riesgo de extender la conclusión pero a efectos de facilitar la lectura recordemos que:

- El análisis cuantitativo descriptivo se estructuró a su vez en dos apartados: en el primero se recopilaron las características sociodemográficas de la población y en el segundo, los resultados descriptivos procedentes de la aplicación de los tests específicos.
- El análisis cuantitativo explicativo se hizo, también, en dos apartados: correlación y regresión lineal para el análisis bivariado y modelos predictivos para el análisis multivariado.



- El análisis cualitativo siguió la misma lógica desarrollándose en dos apartados, dedicados al Análisis Lexicométrico y a la Asociación libre de palabras, respectivamente.

2. Análisis Descriptivo

El análisis descriptivo de los datos nos permitió conocer las características principales de la población abordada, aproximándonos de esta forma a un esbozo del perfil del empleado estatal.

A continuación presentamos los principales datos descriptivos sociodemográficos y los resultados de las pruebas aplicadas.

2.1. Perfil sociodemográfico (cf. Capítulo VII, ítems 2, 3, 4 y 5)

Los resultados muestran los aspectos de base (socioculturales y ocupacionales) que definen a esta población, así como algunas opiniones vinculadas al espacio y clima de trabajo, expectativas y percepciones personales.

En términos generales, nuestra población está constituida por empleados estatales, 42% de varones y 58% de mujeres, con una edad promedio de 43 años aproximadamente y en su mayoría de estado civil casado (55%). En cuanto a la antigüedad, en promedio el 54% de los empleados no supera los 15 años como empleado estatal.

Por otra parte y en relación a la situación laboral, el 71% de los sujetos se halla en relación de dependencia con el gobierno, mientras que el 29% restante no tiene un puesto estable (contrato de locación). Además, el 97% de los encuestados considera su puesto en el Estado como su ocupación principal, siendo la actividad secundaria más destacada la actividad profesional independiente.

Otro dato importante de destacar es que el 71% ha accedido a un nivel de instrucción superior universitario o terciario (completo 37% e incompleto 34%).

En cuanto a la movilidad laboral, el 63% de los encuestados no cambió de puesto en los últimos 5 años.



En relación al ambiente físico de trabajo, fueron consideradas como principales problemáticas el hacinamiento, el ruido y el mobiliario inadecuado.

Con respecto a las relaciones humanas, los problemas rondan en torno a las dificultades en la relación con los jefes (37%) y con compañeros (20%), principalmente.

Otro de los aspectos analizados es el inherente a los factores que obstaculizan el crecimiento laboral. Al respecto, los sujetos señalan en primer lugar, la imagen negativa o mediocre que tiene la sociedad del empleado público (99%), la que se debe principalmente a la burocracia del sistema (41%), a la falta de operatividad de las áreas o reparticiones (25%); el trato con el público (14%), el nivel de ingresos económicos (11%) o la gestión de turno (8%).

Es interesante destacar aquí que la cuestión económica (ingresos relativos bajos), es un factor que no se consideró como prioritario entre los aspectos asociados a la imagen que tienen los empleados públicos en la sociedad. Dicho de otro modo, es precisamente la monotonía, la inoperancia, etc. lo que según nuestros encuestados, genera esa mala imagen.

Por último, y en relación con la educación, cabe destacar que a efectos de la inserción laboral, los sujetos valoran fundamentalmente poseer un título, a lo que suman la necesidad de contar con experiencia y capacitación técnica y “saber hacer”. El diploma sigue siendo valorado. Pero, además, la educación es considerada por el 95% de los sujetos como un factor de movilidad social.

Vemos, pues, que la devaluación de los diplomas es relativa en nuestro contexto desde el punto de vista ideológico, porque aún se lo valora más allá de que no sea el canal de crecimiento económico que fue hace varias décadas, como bien muestran los resultados relativos a inconformismo respecto de la remuneración y a la percepción de que, aún teniendo expectativas de crecer algo (generalmente apuntan a puestos intermedios), estiman que será muy difícil progresar en los próximos años.



2.2. Análisis descriptivo de tests aplicados

Luego de la descripción de la población en general, nos ocupamos de los resultados de los tests utilizados para medir los factores centrales del estudio. Recordemos que trabajamos desde una perspectiva comparativa, a partir de la variable Nivel de instrucción, dividiendo la población en dos grupos: A y B. Seguidamente, los principales hallazgos.

2.2.1. *Maslach Burnout Inventory* (cf. Capítulo VII, ítem 7.1)

Brevemente, un cuadro de *Burnout* según el MBI de Maslach y Jackson (1986) se caracteriza por mostrar altas puntuaciones en Cansancio Emocional y Despersonalización acompañado de un bajo nivel de Realización Personal.

Para el Grupo A, por los percentiles obtenidos en cada una de las dimensiones del MBI estamos en condiciones de afirmar que si bien presentan una alta Despersonalización (percentil 80) tanto el Cansancio Emocional (percentil 55) como la Realización Personal (percentil 50) se encuentran en valores medios, por lo tanto los sujetos que alcanzaron hasta el nivel secundario de instrucción, no tienen altos niveles de desgaste.

En relación al Grupo B, observamos también una alta Despersonalización (percentil 70); el Cansancio Emocional (percentil 65) es más alto que para el otro grupo y la Realización Personal se mantiene en un nivel medio (percentil 55). En síntesis, si bien no podemos hablar de altos niveles de *Burnout* tampoco podemos negar la presencia de ciertos indicadores de un progresivo desgaste, según lo que veremos más adelante, desgaste que es sutilmente más pronunciado que entre los sujetos con menor nivel de instrucción. Este aspecto resulta central en nuestro análisis y a la luz de las hipótesis que orientaron nuestro trabajo.

En el Apartado B nos detendremos para ratificar lo sustentado más arriba en relación con una posible sobreadaptación y otros factores conexos a *Burnout*.



2.2.2. *Burnout Measure* (cf. Capítulo VII, ítem 7.2)

Según los resultados del BM de Pines y Aronson (1988) observamos que si unimos los grados 3 y 4, para cada uno de los grupos, un 37,93% de los sujetos del Grupo A se encontrarían vinculados al Síndrome de *Burnout*, ascendiendo este porcentaje a 45,07% entre los sujetos del Grupo B, cifra que tampoco es desestimable, sobre todo si se piensa desde la prevención. En otros términos, si bien la mayor parte de la población encuestada no posee *Burnout*, hay un porcentaje importante de sujetos que constituyen una población en riesgo o presentan ya características típicas de este síndrome, siendo esta tendencia más marcada en los sujetos del Grupo B.

2.2.3. Escala de Bienestar Psicológico (cf. Capítulo VII, ítem 7.3)

En términos generales la mayoría de los sujetos acusan altos niveles de bienestar. Comparativamente, observamos una diferencia del 10% aproximadamente menos de sujetos del Grupo B que se atribuyen alto Bienestar Psicológico, lo cual es coherente con los hallazgos encontrados anteriormente. Trataremos luego de interpretar estos resultados a la luz de la incidencia de otras variables psicosociales y de problemáticas estructurales que afectan hoy el mundo del trabajo y las posibilidades de crecimiento en los ámbitos en que primariamente uno lo hubiera deseado. En función de las dos variables dependientes del estudio, podemos decir que comparativamente se manifiesta para el Grupo B una mayor tendencia al *Burnout* y menor al Bienestar, lo cual resulta congruente con lo hipotetizado a la luz de la Teoría de la Expectativa – Valencia.

2.2.4. Cuestionario de Estilo Atribucional (cf. Capítulo VII, ítem 7.4)

La distribución de respuestas hallada es bastante homogénea, no obstante, nuevamente observamos una leve tendencia para cada uno de los grupos, la cual es absolutamente congruente con los resultados obtenidos en los tests anteriores. Específicamente, los sujetos del Grupo B están más propensos a estilos promedios o pesimistas, mientras que los sujetos del Grupo A, manifiestan una tendencia más optimista.



2.2.5. Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (cf. Capítulo VII, ítem 7.5)

Los hallazgos muestran que las estrategias más utilizadas por los sujetos de ambos grupos son Esforzarse y tener éxito (Es); Resolver el problema (Rp) y Preocuparse (Pr).

Para ambos grupos, la estrategia menos usada es Ignorar el problema (Ip); dicho en otros términos, los sujetos son más proclives a hacer frente a los problemas laborales.

En términos generales, podemos decir que el esquema se presenta prácticamente igual para ambos grupos, siendo más contundentes los valores obtenidos para el Grupo B (valores que llegan al 90%).

Este hallazgo es relevante para la investigación, pues el hecho de que los sujetos utilicen estrategias positivas de afrontamiento les ha ayudado a no perder el optimismo y, por ende, a no desgastarse a pesar de estar en un ambiente laboral de riesgo. Volveremos sobre la importancia de la presencia de Estrategias de Afrontamiento, globalmente, positivas pues resulta clave en el encuadre de la investigación: ambientes adversos con bajas posibilidades de crecimiento sin presencia de cuadros patológicos.

2.3. Resultados Explicativos Bivariados: cálculo de correlaciones

El análisis explicativo nos permite vincular en forma lineal dos variables ya sea a través de correlaciones o de regresiones. Recordemos que los análisis de correlación permiten medir la intensidad de la asociación entre dos variables, en cambio, los análisis de regresión tienen el propósito de hacer predicciones.

Seguiremos dos instancias: primeramente correlaciones y luego regresiones, tratando de definir más el perfil para cada uno de los grupos.



2.3.1. Correlaciones para el Maslach Burnout Inventory (cf. Capítulo VIII, ítem 2)

Observamos para el *MBI de Maslach y Jackson (1986)*, que la dimensión Despersonalización correlacionó significativamente solamente con la variable de base Antigüedad y exclusivamente para el Grupo B, es decir que a mayor Antigüedad, mayor nivel de Despersonalización en sujetos con Nivel superior de instrucción.

El hallazgo, corroborado posteriormente en la instancia cualitativa, es importante en nuestro encuadre: según estos resultados, por un lado, no habría diferencias significativas en el nivel de desgaste entre profesionales universitarios y no universitarios y, por otro, indicarían que el tiempo transcurrido en el Estado termina despersonalizando al sujeto, volviéndolo cínico, indiferente como consecuencia de la falta de reconocimiento, etc.

Cabe señalar que el resto de las variables independientes – Sexo, Edad, Estado civil, Nivel educativo, Situación laboral y Jerarquía ocupacional – no se asociaron significativamente con desgaste, según la medición del MBI para ninguno de los dos grupos.

A continuación, recordamos brevemente los resultados de correlaciones entre dos variables.

a) MBI – BM: En cuanto a la correlación de estos dos instrumentos usados para medir *Burnout* hemos hallado una fuerte asociación, lo que otorga consistencia al estudio. Comparativamente, ambos grupos muestran la misma tendencia: la dimensión Cansancio Emocional muestra una correlación positiva considerable con el BM y lo mismo sucede con la dimensión Despersonalización. Para ambos casos, ante un mayor grado de desgaste (BM), aumentan los índices de Cansancio Emocional y Despersonalización y viceversa. Por su parte, existe una correlación negativa débil entre la dimensión Realización Personal y el BM, lo que explica por qué a mayor desgaste, se observa una menor Realización Personal.

b) MBI – Bienestar Psicológico: En lo que respecta a la correlación entre el MBI y el Bienestar Psicológico, sólo para el Grupo B, se observa una correlación significativa positiva que indica que a mayor Realización Personal, mayor Bienestar



Psicológico. Este es un resultado esperable y coherente si tenemos en cuenta que la dimensión Realización Personal varía en forma inversa a las otras dos dimensiones del MBI, por lo que podríamos concluir que a menor *Burnout* mayor Bienestar Psicológico.

c) **MBI – Estilo Atribucional:** Para el Grupo A los datos arrojaron una correlación significativa pero de dirección negativa entre ambas variables. Esto significa que un mayor nivel de Cansancio Emocional se corresponde con menores niveles de optimismo y viceversa. Dicho en otros términos, cuanto más cansados están los empleados estatales desde el punto de vista emocional, más fatalismo aflora.

En el caso del Grupo B, se observó una correlación significativa positiva que explicaría que cuanto más optimista son los sujetos, alcanzan niveles más elevados de Realización Personal.

d) **MBI – Estrategias de Afrontamiento:** Comparativamente entre los Grupos A y B no existen diferencias muy marcadas en cuanto a las asociaciones entre las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización – aspectos negativos que definen el *Burnout* – hallándose vinculados a Estrategias de Afrontamiento centradas más bien en la emoción y la evasión que en la acción para enfrentar las adversidades, es decir, emergen las estrategias que significan “falta de afrontamiento” o escasa capacidad de hacer frente a las adversidades, en este caso del mundo laboral.

No obstante esto, el dato de peso que podría estar anunciando una diferencia reveladora entre ambos grupos es en cuanto a la dimensión positiva del MBI – la Realización Personal – la cual está asociada fuertemente al uso de una amplia cantidad de Estrategias de Afrontamiento, especialmente para el Grupo B. Surgen entonces dos aspectos a considerar: por una parte, la Realización Personal estaría emergiendo como una especie de paragolpe del síndrome del desgaste y por la otra, la cuestión del peso que ejerce la formación en el desarrollo de las Estrategias de Afrontamiento. El resultado revista un especial interés en el encuadre de una tesis que involucra a universitarios y muestra la relevancia de ciertos procesos formativos.

2.3.2. Correlaciones para el *Burnout Measure* (cf. Capítulo VIII, ítem 3)

Los análisis de correlación no arrojaron resultados significativos entre el BM y las variables de base. En relación con las variables intervinientes, las correlaciones significativas resultan interesantes. Delineémoslas en relación con Bienestar Psicológico, Estrategias de Afrontamiento y Estilo Atribucional.

a) **BM – Bienestar Psicológico:** existe una leve asociación significativa negativa entre los resultados del BM y la dimensión global de la escala BIEPS–A, que evalúa el Bienestar Psicológico. Esto implica que a mayor *Burnout*, los sujetos manifiestan menor sentimiento de Bienestar Psicológico. Por otra parte, esta asociación significativa de carácter negativo es un poco más fuerte para la dimensión autonomía de la Escala BIEPS-A en su relación con el BM; esto significa que mayores niveles de *Burnout* se corresponderán con menores niveles de autonomía de los sujetos. El resultado nuevamente reviste interés en el marco de una tesis que concierne a procesos de formación (actitudes, competencias, etc.).

b) **BM – Estilo Atribucional:** sólo correlacionó significativamente y con dirección negativa con el Grupo A. Esto indica que un mayor nivel de desgaste se asocia con una disminución del optimismo en empleados que alcanzaron hasta el nivel secundario de instrucción.

c) **BM – Estrategias de Afrontamiento:** ambas variables muestran correlaciones muy fuertes. En cuanto a las asociaciones de tendencia positiva, el BM se encuentra vinculado con Estrategias de Afrontamiento tendientes a la evasión o la emoción fundamentalmente. Por su parte, las asociaciones de pendiente negativa, muestran el aumento del desgaste con Estrategias de Afrontamiento focalizadas más bien en la acción y actitud positiva frente a las situaciones conflictivas; sobre todo, esto se observa con mayor fuerza para el Grupo B.

Cabe destacar que la vinculación con distintas Estrategias de Afrontamiento es más amplia y se muestra con mayor fuerza para los sujetos del Grupo B.



2.3.3. Correlaciones para la Escala de Bienestar Psicológico (cf. Capítulo VIII, ítem 4)

No existe ninguna correlación entre Bienestar Psicológico y Estilo Atribucional para ninguno de los dos grupos.

Por su parte, se observaron altos niveles de correlación positiva entre el Bienestar Psicológico y las Estrategias de Afrontamiento. Es decir, cuando los niveles de Bienestar Psicológico aumentan, también se incrementa el uso de trece Estrategias de Afrontamiento. Las estrategias que correlacionan más fuertemente son Preocuparse (Pr), Invertir en amigos íntimos (Ai), Esforzarse y tener éxito (Es), Concentrarse en resolver el problema (Rp) y Fijarse en lo positivo (Po). Entre ambas variables podemos decir que hay una vinculación que explica que a mayor Bienestar psicológico encontremos mayor despliegue de estrategias.

2.3.4. Correlaciones para el Cuestionario de Estilo Atribucional (cf. Capítulo VIII, ítem 5)

Para el Grupo A, existe una correlación significativa negativa entre el Estilo Atribucional y tres Estrategias de Afrontamiento. Estos análisis explican que ante estilos atribucionales pesimistas, aumenta el uso de las estrategias Autoinculparse (Cu), Ignorar el problema (Ip) y la Falta de afrontamiento (Na). Por el contrario, la disminución del uso de estas estrategias “negativas”, va acompañado de atribuciones más optimistas.

En el caso del Grupo B, observamos que existe una correlación significativa positiva entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento Resolver el problema (Rp) y Distracción física (Fi). Esto muestra que mayores niveles de optimismo en los sujetos permiten el uso de las dos estrategias mencionadas, las que se encuentran vinculadas a la acción.

Por otra parte, se muestra una correlación significativa negativa con la estrategia Autoinculparse (Cu), lo que explicaría que a menores niveles de optimismo, los sujetos más educados tienden a culparse de las situaciones problemáticas o conflictivas.

2.3.5. Correlaciones para el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (cf. Capítulo VIII, ítem 6)

Las Estrategias de Afrontamiento correlacionan en la dirección esperada con MBI, BM, Bienestar Psicológico y Estilo Atribucional, tal como hemos señalado en los puntos anteriores.

En relación a las variables de base, las Estrategias de Afrontamiento sólo correlacionaron con tres de ellas: Sexo, Antigüedad y Nivel de instrucción.

Sobre su vinculación con la variable Sexo, los datos muestran que existe una correlación positiva con la escala Distracción física (Fi) para el sexo masculino, quienes suelen incrementar su uso frente a los estresores laborales.

En relación con la Antigüedad existe una correlación significativa positiva con una Estrategia de Afrontamiento, lo que nos indica que a mayor Antigüedad, los sujetos buscan una Reducción de la tensión (Rt). Por otra parte, la correlación significativa pero negativa hallada nos indica que a mayor Antigüedad, los sujetos utilizan menos la estrategia Concentrarse en resolver el problema (Rp).

Dos de las Estrategias de Afrontamiento identificadas en el cuestionario de Frydenberg y Lewis (1995), muestran tener una asociación significativa con el nivel de instrucción del sujeto. Se trata de Buscar apoyo social (As) y Buscar ayuda profesional (Ap). La estrategia Buscar apoyo social (As) identifica la inclinación del sujeto a compartir los problemas con los demás y conseguir ayuda y apoyo para afrontarlos. Por su parte, Buscar ayuda profesional (Ap) identifica la tendencia por parte del sujeto, a recurrir al uso de consejeros profesionales, como un maestro o un psicólogo. Un mayor Nivel de instrucción, se corresponde con un aumento en el uso de ambas estrategias y, a la inversa, si el nivel de instrucción disminuye, disminuirá también su uso. Cabe destacar que la importancia de los vínculos, por otra parte, se halla presente en la literatura desde los mismos orígenes de la psicología alemana y americana, particularmente aunque en los últimos años – quizás por influencia de problemáticas sociales que tienen a diluir los vínculos – emergen bajo nuevos factores.



El hallazgo resulta de sumo interés en el marco de nuestra investigación pues son los empleados universitarios quienes ponen al descubierto un amplio manejo de estrategias para hacer frente a las problemáticas laborales.

Y con estas estrategias no se nace sino que son formadas por las instituciones educativas e internalizadas por los sujetos en distintos niveles, teniendo en cuenta que no funcionan en el vacío sino que son acompañadas o no de otros aspectos psicosociales, intelectuales, psicológicos que ofician de “paragolpe” frente a los estresores contextuales.

2.4. Resultados Explicativos Bivariados: análisis de regresiones (cf. Capítulo VIII, ítem 7)

Los cálculos de regresiones permiten estimar el efecto que ejerce una variable en otra, es decir, en qué medida la presencia de un determinado factor, nos permite predecir lo que sucede con otra variable. Trabajaremos con el perfil de regresiones para los sujetos de cada uno de los grupos.

2.4.1. Perfil de regresiones para el Grupo A

Los cálculos de regresión lineal indican que el Cansancio Emocional puede predecir en un 39,69% al *Burnout*, según el BM y en un 23,71% a la Falta de afrontamiento (Na) y viceversa, en cada caso. A su vez, el BM explica en un 39,69% a la Falta de afrontamiento (Na) y a la inversa.

Otra vinculación que emerge con mucha fuerza indica que la Estrategia de Afrontamiento denominada Esforzarse y tener éxito (Es) explica en un 61,93% al Bienestar Psicológico y viceversa. La lista de regresiones es bastante amplia para el Grupo A, vinculándose entre sí, además, distintas Estrategias de Afrontamiento.

2.4.2. Perfil de regresiones para el Grupo B

Para *Burnout* no hay fuertes regresiones. Observamos una vinculación entre las variables Cansancio Emocional y BM, lo que explica que para este grupo, el Cansancio Emocional predice en un 14,36% al *Burnout* y viceversa.



Otro de los cálculos de regresión significativos para el Grupo B vinculan el Bienestar Psicológico con la estrategia Concentrarse en resolver el problema (Rp). La regresión lineal muestra que Concentrarse en resolver el problema (Rp) puede predecir en un 19,98% el Bienestar Psicológico y viceversa. Hay varias regresiones significativas que giran fundamentalmente en torno a la vinculación entre Estrategias de Afrontamiento entre sí, que enriquecen el modelo.

2.4.3. Síntesis sobre regresiones

Cabe señalar que en ningún caso las regresiones que resultaron significativas presentaron una vinculación inversa entre las variables, es decir, que una aumente y la otra disminuya proporcionalmente.

Los valores para la *r* lineal mostraron mayor cantidad de asociaciones y más fuertes para el Grupo A, en tanto para el Grupo B las vinculaciones fueron más leves pero bien definidas.

Para ambos grupos las Estrategias de Afrontamiento cumplen un rol fundamental en tanto se constituyeron en factores predictivos de los grandes ejes de este estudio – *Burnout* y Bienestar Psicológico y también presentan modelos predictivos de dos estrategias entre sí.

Asimismo, cabe destacar que el Estilo Atribucional no resultó predictivo para ninguno de los dos grupos.

2.5. Resultados Explicativos Multivariados (cf. Capítulo VIII, ítem 8)

A continuación presentamos una apretada síntesis de los resultados emergentes del análisis multivariado o multivariable.

La regresión lineal múltiple nos permite arribar a modelos predictivos, que nos permiten vaticinar cuáles variables son predictivas del *Burnout* o del Bienestar Psicológico, variables dependientes de nuestro estudio.



2.5.1. Perfil de factores predictivos de *Burnout* y Bienestar Psicológico para el Grupo A

Resumiendo los hallazgos, hemos elaborado un perfil en base a los modelos predictivos del MBI y del BM para *Burnout* y de Bienestar Psicológico.

Para el 71,7% de los casos del Grupo A, el *Burnout* medido por el BM es factor predictor del Cansancio Emocional junto con el uso de la estrategia Resolver el problema (Rp).

Por otra parte, en el 24,2% de los casos, el incremento en el uso de la estrategia Reducir la tensión (Rt) es un factor predictivo de la Despersonalización.

En cuanto a la Realización Personal, en el 60,2% de los casos, puede ser explicada por una disminución en el uso de la estrategia Reducir la tensión (Rt) y un aumento en el uso de la estrategia Fijarse en lo positivo (Po).

Por último, el modelo predictivo del BM indica que un aumento en el Cansancio Emocional sumado a una mayor Falta de afrontamiento (Na) y una tendencia a Autoinculparse (Cu) predicen el *Burnout*. A esto se suma la disminución del uso de la Estrategia de afrontamiento Invertir en amigos íntimos (Ai) como factor predictivo del desgaste.

En relación al Bienestar Psicológico, los datos señalan que para el 86,5% de los casos del Grupo A, un aumento en el nivel de bienestar se predice por un mayor uso de las Estrategias de Afrontamiento centradas en la acción, en este caso, Esforzarse y tener éxito (Es) y Resolver el problema (Rp). Nuevamente, aparece aquí la marcada influencia predictiva de las Estrategias de Afrontamiento.

2.5.2. Perfil de factores predictivos de *Burnout* y Bienestar Psicológico para el Grupo B

Para el modelo predictivo del Grupo B, observamos en el 56,6% de los casos el *Burnout* medido por el BM predice el Cansancio Emocional a lo que se suman como factores predictivos el uso de las estrategias Invertir en amigos íntimos (Ai), Diversiones relajantes (Dr) y operando en sentido inverso la Distracción física (Fi).



Por otra parte, en un 39,7% de los casos la Despersonalización puede ser anunciada por la presencia del Cansancio Emocional, por lo que el modelo presenta vinculadas predictivamente entre sí a dos dimensiones del MBI. Además, resultan predictivos de la Despersonalización el aumento en el uso de las estrategias Ignorar el problema (Ip) y Fijarse en lo positivo (Po) y la disminución de la Distracción física (Fi).

En relación a la Realización Personal, en un 44,7% de los casos presenta como factores predictivos las estrategias Esforzarse y tener éxito (Es) y Distracción física (Fi). Por otra parte, la disminución del *Burnout* según el BM se convierte en factor predictivo de la Realización Personal.

Por último, el modelo explicativo del BM muestra que el *Burnout* se predice por el aumento del Cansancio Emocional y la disminución en el uso de la estrategia Reducir la tensión (Rt). A su vez, podemos vincular el *Burnout* con una disminución del Bienestar Psicológico y de la estrategia Invertir en amigos íntimos (Ai), resultados en orden a la lógica y los hallazgos anteriores. Cabe destacar aquí, la vinculación con el test de Bienestar Psicológico ya que estaría indicando que ambos instrumentos realizan sus mediciones bajo los mismos parámetros.

En relación al otro eje dependiente, los datos muestran nuevamente para el Grupo B, un cuadro predictivo más amplio, según el cual el Bienestar Psicológico puede ser anticipado en un 68,2% de los casos por la presencia de tres Estrategias de Afrontamiento, a saber: Esforzarse y tener éxito (Es), Buscar Pertenencia (Pe) y Reducir la tensión (Rt), acompañados de una evidente disminución en el nivel de *Burnout* medido según el BM. El hallazgo es interesante en el marco de problemáticas que conciernen a la formación y remarcan la importancia de la recuperación de ciertas actitudes, valores y comportamientos en una época más marcada por el facilismo que por el esfuerzo.

2.5.3. Síntesis sobre modelos explicativos

Para ambos grupos, el Cansancio Emocional emerge como variable predictiva del *Burnout* (según BM). La diferencia para los grupos se halla en el aumento o disminución de distintas Estrategias de Afrontamiento, más acentuadamente entre los universitarios. Por último, cabe rescatar que el *Burnout*



para el Grupo B también es predicho por una disminución en el Bienestar Psicológico, la otra variable dependiente de este estudio.

Otro aspecto que resulta muy interesante en el encuadre de esta investigación es el hecho de que en todos los casos o dimensiones, sea del MBI o del BM, aparecen siempre Estrategias de Afrontamiento positivas o negativas según que la dimensión observada sea positiva (como la Realización Personal) o negativa (como la Despersonalización y el Cansancio Emocional). Comparativamente, cabe destacar que surgen distintas Estrategias de Afrontamiento reforzando la Realización Personal: el Grupo A está centrado en estrategias vinculadas a la emoción (Po, Rt) y el Grupo B, en estrategias vinculadas a la acción (Es, Fi), predominantemente. En este último caso, los sujetos actúan a efectos de superar las condiciones adversas, en especial cobra importancia el uso de la estrategia Esforzarse y tener éxito (Es)

Si retenemos que estas estrategias se aprenden, los hallazgos vuelven a representar un desafío para la tarea de formación de las instituciones educativas.

3. Resultados del análisis cualitativo

El abordaje cualitativo de los datos no solo complementa el procesamiento cuantitativo realizado hasta el momento, sino que nos permite profundizar en las causas que subyacen a la problemática estudiada. A través de las expresiones propias de los sujetos procuramos descubrir cómo los trabajadores perciben su mundo laboral y cómo se ubican en él. Presentamos una síntesis en primer lugar del Análisis Lexicométrico, basado en las respuestas a preguntas claves y posteriormente nos centraremos en los principales hallazgos de la Asociación libre de palabras a conceptos considerados como ejes de la investigación.

3.1. Análisis Lexicométrico

El Análisis Lexicométrico surge de las respuestas a preguntas abiertas realizadas a cada sujeto, sobre cuáles son sus aspiraciones en el Estado y cuál es su principal preocupación en relación al trabajo que realiza cotidianamente. Nos



detendremos en las diferencias halladas en las respuestas de cada uno de los grupos identificados.

3.1.1. Aspiraciones en el Estado

A la hora de hablar de sus aspiraciones en el Estado, el Grupo A presenta la categoría *Nada/Estancamiento* como la de mayor frecuencia, es decir que los sujetos no alientan ninguna expectativa, trágicamente, esperan “nada”. La reiterada coincidencia en el término específico utilizado por distintos sujetos es alarmante y denota una realidad donde las expectativas y proyecciones no tienen lugar, un contexto laboral que promete “nada” y asfixia cualquier aspiración de crecimiento.

Para el Grupo B la categoría clave es *Estabilidad laboral*³¹. Casi el 40% entre ellos anhela un puesto laboral estable. Es interesante aquí remarcar que “nada” también aparece para el grupo de universitarios aunque en tercer lugar de importancia. Esto devela la misma situación de fondo que para el otro grupo y traduce, en alguna medida, la falta de expectativas.

Por otra parte, son escasas las referencias de ambos grupos a factores que hacen a la realización, por lo que los mismos fueron incluidos dentro de la categoría *Motivos personales*. Este hallazgo es congruente con los anteriores, en donde habíamos señalado que, por un lado, los universitarios se acercan en el perfil en materia de realización a los no universitarios, lo que significa un cambio importante; por otro lado, esto podría mostrar nuevamente la influencia del Estado en cuanto organización que deja su impronta en los sujetos y tiende a homogeneizarlos.

El resultado es además congruente con lo sustentado a propósito de la relación caída de las expectativas (relativas al menos) / enfermedad: dicho en otros términos, menos expectativas en este caso obran como protectores de la adquisición del Síndrome de *Burnout*: no espero nada de algo, no me enfermo por no conseguir lo que no espero. Más adelante, volveremos sobre este planteo a efectos de profundizarlo.

³¹ Recordemos que el 35,21% de los sujetos universitarios no se encuentra en relación de dependencia con el Estado.



Finalmente, ambos grupos aspiran al *Ascenso laboral* presentando el grupo de universitarios una muy pequeña diferencia (4%) en relación con el Grupo A. La aspiración en relación con el crecimiento aparece asfixiada ante la prioridad de otros factores. “M’hijo el doctor”, las aspiraciones ligadas a un diploma se diluyen en contextos estructurales macro nacionales y micro organizacionales.

3.1.2. Preocupaciones en relación al trabajo

Sin duda, las preocupaciones de los sujetos pertenecientes al Grupo A, se circunscriben al desempeño y más concretamente, en cómo hacer el trabajo (34,48%). Este rasgo parece ser un distintivo de los empleados públicos y tanta meticulosidad en los procedimientos administrativos ha sido la causa de la burocratización que hoy los identifica socialmente. Los saberes disciplinares o competencias disciplinares ocupan un lugar menos importante en las preocupaciones (20,69%), con lo que estarían generando menor ansiedad y obrando como “protectores” del desgaste.

A los sujetos del Grupo B les preocupan más los *Aspectos laborales y organizacionales* (24,71%), el *Reconocimiento y la valoración* por parte de los jefes y compañeros (17,14%) y también la *Realización Personal* (17,14%). Nuevamente, la *Realización Personal* pasa a un segundo plano. Una vez más, los perfiles de universitarios y no universitarios se acercan. Probablemente, éste sea un claro ejemplo de cultura organizacional e impronta en el sujeto, internalización de pautas y valores.

3.2. Asociación libre de palabras

Trabajamos en torno a cinco conceptos ejes: Logro, Aspiraciones, Trabajo en el Estado, Estancamiento y Ascenso. En orden a la brevedad, presentaremos sintéticamente aquellas categorías que resultaron relevantes – tanto en frecuencia como en cantidad – para ambos grupos y sus posibles interpretaciones.

a) Concepto “Logro”: Para el Grupo A, este concepto está asociado principalmente a *Aspectos actitudinales* (esfuerzo y dedicación) primeramente, y luego se halla vinculado a las *Expectativas y metas*. No obstante, para el Grupo B,



la categoría que emerge con mayor fuerza es la *Realización Personal* (éxito, felicidad, plenitud), pero no como algo poseído sino como lo que debiera ser y que se aleja, muchas veces, de su realidad. Le siguen los *Aspectos actitudinales* (esfuerzo, constancia y responsabilidad) lo que denota una fuerte formación en valores de base.

b) Concepto “Aspiraciones”: Ambos grupos privilegian la *Realización Personal* (superación, mejora, logro); no obstante, las diferencias para el Grupo B son contundentes, tanto en importancia como en frecuencia. Luego sigue para ambos grupos la categoría *Aspectos motivacionales* (deseo, ambición, actitud).

c) Concepto “Trabajo en el Estado”: El orden que confiere la interacción frecuencia/importancia nos permite visualizar claramente que la categoría *Factores organizacionales* se manifiesta con mucha fuerza para los sujetos del Grupo B. Las expresiones allí contenidas, tal como hemos visto antes son en su mayoría negativas (burocracia, estancamiento, monotonía). El análisis muestra que este grupo especialmente presenta una visión más crítica del contexto organizacional, fruto quizá de su inconformismo acallado.

d) Concepto “Estancamiento”: Nuevamente la integración frecuencia/importancia es más marcada para el Grupo B, emergiendo en primer lugar la categoría *Aspectos motivacionales*, la que se halla vinculada a conceptos negativos (desinterés, falta de motivación, aburrimiento), seguida de *Autopercepciones y valoraciones* (mediocridad, fracaso, mala suerte). Para el Grupo A también se privilegian las mismas categorías, pero en orden inverso, primeramente *Autopercepciones y valoraciones* y luego *Aspectos motivacionales*.

e) Concepto “Ascenso”: Observamos al integrar valores de frecuencia e importancia, que para ambos grupos se hallan primeramente los *Aspectos motivacionales y actitudinales* (esfuerzo, compromiso, responsabilidad, actitud) seguido de *Autopercepciones y valoraciones* de índole negativa (amiguismo, favoritismo, acomodado), siendo más contundentes los valores hallados para el Grupo B.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Apartado B

Principales Aportes del Estudio



4. A modo de conclusión

En el presente Apartado buscamos rescatar sintéticamente los principales aportes de este estudio, inherentes al encuadre epistemológico y los aportes teóricos y metodológicos. Finalmente, realizamos una proyección del estudio, analizando posibles ampliaciones de la investigación.

En relación al encuadre epistemológico del estudio, podemos decir que aún las Ciencias de la Educación y la Psicología, con especial referencia a sujetos con distinto nivel de instrucción, en nuestro caso, universitarios, lo que constituye un aspecto poco desarrollado en la literatura actual. Por otra parte, en el ámbito iberoamericano hemos encontrado pocos estudios con empleados públicos (profesionales y administrativos) que tendrían algunos de los elementos abordados aquí (desgaste), pero que han sido efectuados desde una perspectiva cuantitativa lo que no permite profundizar en las raíces del fenómeno. El hecho de haber abordado la faceta psicología a la luz de metodologías cuanti y cualitativas, representa un aspecto relevante en el encuadre de esta tesis. Un abordaje, pues, interdisciplinario que se corresponde bien con la complejidad del fenómeno a considerar: sujetos con distintos niveles de instrucción insertos en estructuras laborales, que internalizan las pautas institucionales y se adaptan más o menos a ellas, con respuestas que van desde la satisfacción y el bienestar al fatalismo, la frustración o la soledad. Un abordaje que permite la integración de lo individual con lo social y de lo educativo con el plano psicología. De esta forma, el análisis de los procesos psicosociales se efectúa desde la individualidad del sujeto y sus interacciones, sin perder de vista ni el contexto laboral donde se desenvuelven ni los aspectos de base o sociológicos.



En cuanto al encuadre teórico, cabe destacar que la revisión de bibliografía nacional e internacional sobre los ejes de esta investigación, desarrollado fundamentalmente en la primera parte de esta tesis – Decisiones teóricas –, y referenciado en el desarrollo del trabajo, develaron algunos puntos de confluencia y divergencia con los resultados obtenidos.

Este estudio nos permitió poner a prueba distintas hipótesis surgidas de teorías relativas al desgaste o bienestar profesional en nuestro contexto, anudando variables psicosociales a logro educativo, aquí a partir de la inserción laboral de universitarios. De esta manera, el tratamiento en conjunto de distintos factores permitió amalgamar diversas teorías a efectos de conocer los puntos de confluencia y divergencia. En líneas generales, y antes de efectuar una síntesis en relación con cada hipótesis y/o pregunta, hemos observado algunos aspectos que resulta interesante remarcar:

- La relación entre lo sustentado en la Teoría Expectativa – Valencia y la conducta observada en el grupo de universitarios no es lineal. Esto nos permite rechazar los determinismos, aspecto crucial en el espectro de una tesis en educación.
- Los procesos atribucionales o las explicaciones que los sujetos dan a sus conductas en término de las recompensas o castigos que reciben – que podrían haberse asociado a factores de desgaste o bienestar, conforme a la literatura actual –, no han mostrado ligazón en el presente estudio, aspecto corroborado por Aparicio en los últimos años. Ello invita a revisitar la teoría, porque habiendo cambiado los contextos, el peso puesto en el actor causal (internalidad) estaría cediendo su lugar ante el peso de los contextos; aquí, contextos laborales con mayores demandas que impactan en la salud. Este es un interrogante que ofrece interés, ya que se trata de teorías que datan de 50 años y que podrían estar dejando de ser explicativas de nuestra realidad.
- La relevancia de las Estrategias de Afrontamiento positivas; estrategias desarrolladas y consolidadas mediante la formación así como su utilización como paliativo del *Burnout*.



- La emergencia y el peso extraordinario de otros mecanismos sobre los cuales la literatura no ha puesto tanto énfasis, como son los mecanismos de sobreadaptación que son los que permitirían a estos universitarios mantenerse aún sanos en un ambiente adverso.

En un nivel más cercano, el trabajo supuso la puesta a prueba de las hipótesis planteadas inicialmente. Recuperémoslas.

- a) *El nivel de desgaste aumenta significativamente entre sujetos de nivel educativo y posicionamiento más alto.*

En nuestro caso, la hipótesis se corrobora parcialmente por cuanto hemos hallado sujetos que, no obstante no haber encontrado condiciones muy favorables para el desarrollo en el ámbito estatal (monotonía, burocracia, falta de reconocimiento), no han llegado a desgastarse en un nivel patológico. Conforman, en todo caso, una población de riesgo.

En cuanto al Posicionamiento jerárquico³², no se observaron asociaciones significativas con el Nivel de instrucción de los sujetos ni con el desgaste profesional, por lo cual no resultó ser un factor de peso en el perfil que buscamos conocer.

Los hallazgos generan interrogantes que podrían interpretarse a la luz de distintos factores. Aparentemente, después de los resultados arrojados por el análisis cuantitativo, todo parece indicar que ha habido un cambio en el sistema de valoraciones y expectativas atribuido, tradicionalmente, a los universitarios tanto en la literatura internacional como argentina, en la que un mayor nivel de instrucción iba asociado a la búsqueda de la realización antes que a la búsqueda de la estabilidad. Será el análisis cualitativo el que rescate la importancia de la Realización Personal como una expresión de deseo postergado que va más allá de los avatares del mundo laboral. Precisamente, el Estado con su sistema burocrático es el factor obstaculizador de cara a la realización pero, a cambio, les ha ofrecido

³² Recordemos que el Grupo B presenta un 24% de jefes y un 76% de empleados.



una cierta estabilidad en momentos en que la crisis económico-social argentina comenzaba a insinuarse (1998).

En otros términos, nos encontramos frente a una paradoja. Ante un cuadro conformado por altas expectativas no cristalizadas y acompañado con frecuencia de desilusión, depresión o enfermedad, era esperable hallar niveles de desgaste acentuado. No obstante, en nuestro estudio no los hemos encontrado. Se trata de sujetos con un nivel de Bienestar Psicológico más bien elevado y una Realización Personal que se mantiene en un nivel medio por lo que no podemos hablar de *Burnout*. Por otra parte, y especialmente para el Grupo B, hay un mayor manejo de Estrategias de Afrontamiento ante situaciones conflictivas, lo que podría ser fruto de su paso por la Universidad. No obstante, cualitativamente emergen diferencias sutiles, hallazgos que irían en la línea de la Teoría de la Expectativa – Valencia. Son sujetos que enfatizan el estancamiento, que critican aspectos organizacionales, que no esperan “nada” del Estado, que no perciben posibilidades de crecimiento al menos que aparezca el “amiguismo” o el “acomodo”. A esto se suma la aparición de un marcado cinismo, factor alusivo de la Despersonalización (*Burnout*). Ante este planteo, ponemos en juego dos nuevas hipótesis que explicarían esta situación: ¿cambio de valores entre nuestros universitarios? ó ¿sobreadaptación?

Ya los estudios efectuados por los años ‘40 en Estados Unidos develaban los valores prioritarios para las distintas capas sociales que presentaban distintos niveles de instrucción, emergiendo la estabilidad como el valor priorizado por los obreros y la realización como el valor priorizado por quienes alcanzaban los niveles de educación más altos. En nuestro país, esta problemática trasciende la literatura y el ámbito de la investigación. No es necesario repetir aquí que en la Argentina, un país que recibió uno de los mayores aluviones inmigratorios, la aspiración máxima de nuestros predecesores fue el ver llegar a sus hijos a la Universidad, un símbolo de aspiraciones marcadas, de progreso, de crecimiento, de realización, de iniciativa. Símbolo y, también realidad por aquel entonces que cristalizará en el crecimiento económico nacional y social con la consolidación de las capas medias argentinas. Ello quedó inmortalizado en la frase de Florencio Sánchez “M’Hijo el Dotor”. Ser universitario, en otros términos, era la puerta para el logro, la iniciativa; un indicador de ambición que continuará siendo considerado como tal en literatura más reciente.



En relación al fenómeno de sobreadaptación, ya Jauregui (2005) apuntaba resultados en la línea. La sobreadaptación o una adaptación casi excesiva e inexplicable, ayuda a no caer en la patología. Para la autora, la sobreadaptación implica una adaptación excesiva a los requerimientos del mundo externo, en una actividad sacrificada y sostenida a lo largo del tiempo, en desmedro de su persona.

Nuestros sujetos parecerían inscribirse, también, en una problemática que tiene en la base la necesidad de adaptación a las nuevas circunstancias contextuales, que ya no ofrecen al diplomado grandes posibilidades de crecimiento económico ni realización (al menos relativamente, comparadas con la de nuestros predecesores); que ya no pueden “reservarles” los mejores puestos a los universitarios porque la gran explosión de la matrícula en este nivel ha producido efectos de “plafond”, existiendo cada vez menos puestos calificados para sujetos altamente calificados.

Otro aspecto que podría estar incidiendo, finalmente, en los resultados es que han sobrevivido a la enfermedad, al desgaste por el plafond que supone el trabajo en el Estado, porque el sistema valora los saberes disciplinares, por los cuales fueron contratados y mejor pagados en su momento. Sus necesidades de logro no hallan manera de realizarse en ese contexto; sus expectativas esperan otro horizonte más promisorio. Y justamente por ello, una última y posible respuesta sería que consideren al Estado como un trabajo de paso, como un paliativo de la crisis y que sus esperanzas estén puestas en el futuro, ya que como hemos visto, la gran mayoría considera a la educación como factor de movilidad social.

Los hallazgos representan, pues, un desafío para las instituciones educativas.

b) Los factores psico-sociales abordados – Estrategias de Afrontamiento y Estilo Atribucional– favorecerían la adaptación de los sujetos en situaciones conflictivas dentro del ámbito laboral, visualizada en las variables dependientes centrales: Bienestar Psicológico y el nivel de Burnout.

Como hemos señalado, una posible explicación a la falta de elevados índices de *Burnout*, en especial para los sujetos del Grupo B, lo constituye una



mayor vinculación con las Estrategias de Afrontamiento, ya que el desgaste se produce cuando hay un desequilibrio entre las demandas del contexto y las capacidades del sujeto para hacer frente a dichas demandas. Si las Estrategias de Afrontamiento son las adecuadas y además, los universitarios parecen manejar un abanico más amplio de estrategias, entonces, podemos decir que la presencia de las Estrategias de Afrontamiento es un factor que impide el aumento de los indicadores de desgaste.

Los hallazgos ponen al descubierto un perfil diferenciado en esta materia de los universitarios y, asimismo, el rol formador de la Universidad: son precisamente ellos quienes cuentan con algunas estrategias más desarrolladas para afrontar dificultades, es decir, estrategias más bien vinculadas a la acción y no a la evasión.

La relevancia del resultado debe ser leída, también, en el marco de la Teoría de la Expectativa – Valencia (Feather y Davenport, 1982), el sistema hipotético que orientó esta tesis y la problemática envolvente del empleado estatal.

Recordemos los ejes de la teoría a efectos de la interpretación: un mayor nivel de instrucción del sujeto, se acompaña con frecuencia de mayores aspiraciones y, en el caso de no alcanzar luego los frutos esperados en el contexto laboral, la depresión o desgaste emergen.

En relación a nuestra otra variable psicosocial interviniente, el Estilo Atribucional, sólo arrojó algunas asociaciones significativas a nivel correlacional que no emergen en los niveles de análisis subsiguientes. Es decir, en los modelos multivariados, el Estilo Atribucional no surge como un factor de peso y, por lo tanto, no se constituye en un elemento predictivo del desgaste o del bienestar.

c) Otras variables independientes (léase Sexo, Edad, Nivel educativo alcanzado, Antigüedad, Situación laboral, Posicionamiento jerárquico) inciden en el nivel de desgaste laboral así como en el nivel de Bienestar Psicológico.

Hemos tomado a efectos comparativos la variable de base Nivel educativo a efectos de optimizar los resultados de esta investigación. Como sabemos hemos



trabajado con dos grupos. El Grupo A reúne a los sujetos que alcanzaron hasta un Nivel secundario de instrucción y el Grupo B recluta a los sujetos con Nivel superior de instrucción (diplomados o no). Si bien los resultados de ambos grupos no ofrecen grandes diferencias, permiten vislumbrar claramente algunas tendencias diferenciadas para cada uno de los grupos.

En relación con el resto de las variables de base, los datos aportados por la estadística descriptiva, bivariada y multivariada no muestran una influencia determinante de los factores base, siempre presentes. De hecho, las únicas correlaciones significativas al respecto se hallan en relación con una de las variables intervinientes (Estrategias de Afrontamiento). Por fin, en relación con las variables dependientes se dio una correlación leve que explicaría que una mayor Antigüedad en el puesto de trabajo está asociada a mayores niveles de Despersonalización (MBI) en sujetos con mayor nivel de instrucción (Grupo B).

Señalemos ahora, brevemente, el aporte metodológico de este estudio. El abordaje del binomio educación – trabajo a partir de la experiencia real del empleado público, puso en escena un complejo entramado de variables de base, dependientes e intervinientes y sus correspondientes interrelaciones. Fue imprescindible para este estudio utilizar un diseño metodológico integral que permitiera abordar la multiplicidad de factores en juego, amalgamando metodologías cuantitativas y cualitativas en orden a conocer y comprender la realidad estudiada (*cf.* Capítulo VI).

El estudio profundiza sobre las distintas variables en niveles de análisis estadístico de progresiva complejidad. Así obtenemos datos descriptivos que nos muestran una realidad en términos de porcentajes, destacando aspectos característicos de la población. A ellos se suman resultados de correlaciones y regresiones lineales que van marcando el vínculo entre variables estudiadas.

Por último, llegamos a la elaboración de modelos predictivos de *Burnout* o Bienestar Psicológico (variables dependientes), donde se ponen en escena el resto de las variables abordadas en su interrelación y su impacto en las variables dependientes.



En relación con los instrumentos cuantitativos³³ utilizados, cabe destacar que se trata de un estudio que reúne instrumentos relativos a distintos mecanismos interconectados todos en el nivel de la hipótesis; interconexiones en donde radica la singularidad del estudio y que permiten poner a prueba una serie de instrumentos en nuestro contexto.

En cuanto a los instrumentos de metodología cualitativa, cabe destacar que el método de Asociación libre de palabras ha sido utilizado con algunas variantes incorporando el análisis de importancia (Aparicio, 2009b; Aguirre, 2009). En su estudio, resulta interesante que la mayoría de las categorías vinculadas a un concepto, que emergen como altas en frecuencia (las más citadas) sean, al mismo tiempo, las que aparecen con un mayor nivel de importancia; menos son los casos de conceptos en los que las mismas categorías se reiteran pero ubicadas en otro orden. Lo contrario hubiera conducido a dudas. Los hallazgos muestran, globalmente, consistencia interna en las respuestas.

Demás está recordar que todo el procesamiento se realizó subdividiendo la población en dos grupos según Nivel de instrucción, lo que otorga al presente trabajo el carácter comparativo y por ende, enriquece también los aportes del mismo.

Por último y en cuanto a la proyección del estudio, los datos proporcionados nos permiten aproximarnos a la realidad del desgaste laboral en contextos laborales con características propias como son las organizaciones estatales, presentando su análisis un doble desafío: desde lo organizacional y desde lo educativo.

Desde un plano aplicado, una vez transferidos los resultados a los decisores, deberían desarrollarse algunas estrategias de formación continua y por otra parte, fomentar la articulación entre la Universidad y las organizaciones. Cabe destacar la

³³ Se utilizaron los siguientes test: *Maslach Burnout Inventory* de Maslach y Jackson, 1986; *Burnout Measure* de Pines y Aronson, 1988; Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis, 1995; el Cuestionario de Estilo Atribucional de Seligman, 1982, 1991 y la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo y col., 2002.



importancia de la implementación de programas preventivos del estrés y del *Burnout*, aspecto muy desarrollado en otros países como España y Estados Unidos. Otro aspecto, sería flexibilizar los canales que promuevan y permitan a los empleados continuar y concluir sus estudios.

Además, la existencia de esta problemática requiere de cambios en las estrategias organizacionales, promoviendo estructuras más flexibles e interactivas, que posibiliten la participación de los trabajadores en los procesos organizacionales y promoviendo el adecuado reconocimiento de la labor desempeñada por los trabajadores, aspectos que redundarían en un mayor compromiso e identificación con la organización. Por otra parte, surge la necesidad de mejorar las redes de comunicación organizacional (vertical y horizontalmente) flexibilizando los canales de comunicación y mejorar el clima laboral mediante el desarrollo de equipos de trabajo eficaces, con líneas claras de responsabilidad.

Hasta aquí llega este estudio, queda un amplio camino por recorrer, muchas variables nuevas han surgido y permitirán ampliar este trabajo desde otras miradas. Por otra parte, la base de datos es sumamente amplia y la metodología utilizada es flexible como para desarrollar nuevos análisis y comparar resultados con otros estudios presentes y futuros.

Si bien esta tesis termina aquí, el inicio de una nueva etapa de investigación ha comenzado en este punto final.–

Roxana G. Marsollier



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Bibliografía e Índices



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

- AGUIRRE, J. (2009). *Sistema educativo y mundo del trabajo. Un aporte teórico y metodológico a la problemática del desgaste laboral en docentes de Nivel Medio y Universitario*. Tesis doctoral. FFyL – UNCuyo
- AGULLÓ TOMÁS, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16 (1) 125-131.
- ALVAREZ, E. y FERNÁNDEZ, L. (1991). El síndrome de Burnout o el desgaste profesional: Revisión de Estudios. *Revista Asociación Española Neuropsiquiatría*, 11 (39) 257-265.
- ANDRISANI, P. J. y NESTEL, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61 (2) 156-165.
- APARICIO, M. (1992). Implicancias psicológicas en las respuestas juveniles a los diferentes 'patterns' de inconsistencia de status. Congress of Applied Psychology, Santiago de Chile. *Boletín Argentino de Psicología*, VI-spécial, 51-55.
- APARICIO, M. (1993). La devaluación de los diplomas y algunos de sus efectos sociales. *Investigaciones en Sociología*, 22-23, 33-63.
- APARICIO, M. (1995) *Educación Superior y Empleo. Propuesta de un modelo sistémico*. Tesis de doctorado en Ciencias de la Educación, 1995, II tomos; Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires.
- APARICIO, M. (1997). Barreras estructurales y devaluación de los diplomas. Un estudio desde los modelos psicológico-atribucionales. *Revista Educación-Cuyo*, 5.
- APARICIO, M. (2002). Expectativas y desgaste en organizaciones laborales. Un estudio de impacto. *Psicopedagógica*, vol 7-8, 11-21.
- APARICIO, M. (2003a). *Calidad y Universidad. Un análisis desde un modelo multidimensional*. Mendoza: Zeta.
- APARICIO, M. (2003b). Subempleo, inconsistencia de status y efectos psicosociales disgregadores: Un estudio en graduados argentinos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 3 (2) 123-135.
- APARICIO, M. (2004). Desgaste y posicionamiento laboral. Un estudio en graduados y posgraduados argentinos (1987-2002). *Atenea*, 1, 58-72.
- APARICIO, M. (2008). *Causas de la Deserción en Universidades Nacionales*. San Juan: Editorial Universidad Nacional de San Juan.
- APARICIO, M. y AGUIRRE, J. (2006). Sobre la incidencia de los procesos psicosociales en el logro de universitarios (UNCUYO, 1987/2002). En Vivas, J. (comp.). *Las Ciencias del Comportamiento en los albores del Siglo XXI*, 235-240.
- APARICIO, M. y MARSOLLIER, R. (2007). Inserción laboral, insatisfacción e "Inconformismo Psiquiátrico". Un análisis desde la Psicología del subempleo estructural. En Encuentro del Mercosur, *La Investigación en Psicología, su relación la con práctica profesional y la enseñanza*. Tomo 1, 192,193.

- APARICIO, M. (2005). *Les facteurs psychosociaux en relation avec la réussite universitaire et professionnelle*. Tesis Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad René descartes. París V. Sorbona, Francia.
- APARICIO, M. (2007a). *Les facteurs psychosociaux à la base de la réussite universitaire et professionnelle : aspects psychologiques et organisationnels*. Habilitación para dirigir investigaciones en Psicología. Nivel Post-Doctoral. Université de Lille3. Francia.
- APARICIO, M. (2007b). *Mobilité et réussite universitaires et professionnelles. Du niveau macro au niveau micro*. Habilitación para dirigir investigaciones en Ciencias de la Educación. Nivel Post-Doctoral. Universidad de París X, Nanterre, Francia.
- APARICIO, M. (2009a). *La demora en los estudios universitarios. Causas desde una perspectiva cuantitativa*. Mendoza : EDIUNC.
- APARICIO, M. (2009b). *La demora en los estudios universitarios. Causas desde una perspectiva cualitativa*. Mendoza : EDIUNC.
- AYUSO MARENTE, J. (2006) Profesional docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39 (3)
- BALLESTEROS, B., MEDINA, A. y CAYCEDO, C. (2006). El Bienestar Psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 5 (2) 239-258.
- BANDURA, A. (1985). *Pensamiento y acción*. Barcelona: Martínez Roca.
- BANDURA, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- BEAUVOIS, J. L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris: PUF.
- BEAUVOIS, J.L. y Le POULTIER, F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne, *Psychologie Française*, 31, (2), 100-108.
- BEAUVOIS, J.; BOURJADE, A. y PANSU, P. (1991). Norme d'internalité et évaluation professionnelle. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4, 1-2, 9-28.
- BECCARIA, L., GROISMAN, F., CALERO, J., LARREA, C., BARCEINAS, F., y CORTÉS CÁCERES, F. (2003). *La incidencia de la educación sobre el bienestar de los hogares*. Buenos Aires: SITEALUNESCO-IIPE-OEI
- BLANCH PLANA, Á., AFLUJA FABREGAT, A. y BISCARRI GASSIÓ, J. (2002). Síndrome de quemarse en el Trabajo (*Burnout*) y Estrategias de Afrontamiento: Un Modelo de Relaciones Estructurales. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. 18, 1, 57-74.
- BOADA, J., DE DIEGO, R., AGULLÓ, E., y MAÑAS, M.A. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16 (1), 125-131.
- BOADA, J., DE DIEGO, R., AGULLÓ, E., y MAÑAS, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales. *Psicothema*, 17 (2), 212-218.
- BOSQUED, M. (2008) *Quemados. El síndrome del burnout. Qué es y cómo superarlo*. Barcelona: Paidós
- BOURDIEU, P. (1989) *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*. Minuit, Paris.

- BRÍGIDO, A. M. (2006). *Sociología de la Educación. Temas y perspectivas fundamentales*. Córdoba: Editorial Brujas.
- BRILL, P.L. (1984). *The need for operational definition of burnout*. *Family and Community Health*, 6, 12-24.
- BUENDÍA, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de psicología*, 6 (1) 21-35.
- BYRNE, (1994). The Maslach Burnout Inventory: Validating factorial structure and invariance across intermediate, secondary and university educators, *Multivariate Behavioral Research*, 26(4) 583-605.
- CABALLERO, M.A, y otros (2001). Prevalencia y factores asociados al *Burnout* en un área de salud. *Atención Primaria*. 27, 313-317
- CAMPBELL, A., CONVERSE, P., RODGERS, E. (1976). *The quality of American life: perceptions, evaluations and satisfactions*. New York: Russel Sage Foundation.
- CASULLO, M. M. y CASTRO SOLANO, A. (2000). *Evaluación del Bienestar Psicológico*. *Revista de Psicología*, 13 (2), 37-68.
- CASULLO, M. y col. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires/Barcelona/México: Paidós.
- CERVER, C. S.; SCHEIER, M.F. y WEINTRAUB, J.K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 267-283.
- CHAVEZ URIBE, A. (2006). *Bienestar Psicológico y su influencia en el rendimiento académico de estudiantes de nivel medio superior*. Tesis de Maestría, Facultad de Psicología, Universidad de Colima, Colombia
- CHERNISS, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.
- CHERNISS, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (135-149). Londres: Taylor y Francis.
- CHÓLIZ MONTAÑÉS, M. (2004). *Psicología de la Motivación. El proceso motivacional*. Tesis doctoral: Universidad de Valencia.
- COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La "sal de la vida" o el "beso de la muerte"?, Luxemburgo.
- COX, T. KULH, G. Y LEITER, M. (1993) Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (177-193). Londres: Taylor y Francis.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1998) *Creatividad: el flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Barcelona: Paidós
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54 (10), 821-827.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

- DELORS, J. (Coord.) (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana. Ediciones UNESCO
- DESCHAMPS, J.C. y CLÉMENCE, A. (1987). *L'explication quotidienne*. Cousset (Fribourg): Del Val.
- DEUTSCH, M. y KRAUSS, R. M. (2001) *Teorías en Psicología Social*. México: Paidós
- DIAZ, D. y col. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema* 18 (3) 572-577.
- DIENER, E. (1984) Subjective Well-Being. *Psychological Culletin*, 95 (3) 542-575.
- DIENER, E. (1994) Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- DIENER, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- DUBOIS, N. (1987). *La psychologie du contrôle: les croyances internes et externes*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- DUBOIS, N. (1988). Acquisition de la norme d'internalité: évolution des croyances internes dans l'explication des conduites et des renforcements. *Psychologie Française*, 33, 75-83.
- DUBOIS, N. y LE POULTIER, F. (1991). Internalité et évaluation scolaire. En: Beauvois, J.L., Joule, R.V. y J.M. Monteil, J.M. (Eds), *Perspectives cognitives et conduites sociales*, 3, 153-166. Cousset: DelVal.
- DURÁN, A., EXTREMERA, N., y REY, L. (2004). Self-reported emotional intelligence, burnout and engagement among staff in services for people with intellectual disabilities. *Psychological Reports*, 95, 386-390.
- EDELWICH, J. y BRODSKY, A. (1980) Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. En Manassero, M. A. y col. (1994). *Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional*. Memoria final de investigación, Madrid: MEC-CIDE.
- EDWARD, K.L. (2005). The phenomenon of resilience in crisis care mental health clinicians. *International Journal of Mental Health Nursing*, 14 (2) 142-148.
- EISER, J. R. (1989). *Psicología Social. Actitudes, cognición y conducta social*. Madrid: Pirámide.
- EXTREMERA PACHECO, N., DURÁN, A. y REY, L. (2007). Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Educación*, 342, 239-256.
- FEATHER, N. y DAVENPORT, P. (1982). Desempleo y sentimiento depresivo: Un análisis motivacional y atributivo. *Estudios de Psicología*, 12, 63-81.
- FERNÁNDEZ ABASCAL, E. (1995). *Manual de motivación y emoción*. Madrid: Ramón Areces.

- FERNÁNDEZ ABASCAL, E. (1997). Estilos y estrategias de afrontamiento. En Fernandez Abascal; Palmero, Chóliz y Martínez (Eds.). *Cuadernos de práctica de motivación y emoción*. Madrid: Pirámide.
- FERNÁNDEZ ABASCAL, E. y otros. (2000). Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, Vol: 3, N° 4.
- FIGUEROA, M. I., CONTINI, N.; LANCUZA, A. B., LEVÍN, M. y ESTÉVEZ SUEDAN, A. (2005). Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de bienestar psicológico. Un estudio con adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Tucumán (Argentina). *Anales de Psicología*, 21 (1), 66-72.
- FIGUEROA, M.I. e IMACH, S. (2006) Estrategias y estilos de afrontamiento del estrés en adolescentes. En Contini, M. (comp.) (2006) *Pensar la adolescencia hoy: De la psicopatología al bienestar psicológico*. Buenos Aires: Paidós.
- FOLKMAN, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839-852.
- FOLKMAN, S. y LAZARUS, R. S. (1980). An analysis of coping in a middleaged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- FOLKMAN, S. y LAZARUS, R. S. (1981). Reply to Shinn and Krantz. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 457-459.
- FOLKMAN, S., LAZARUS, R. S., DUNKEL-SCHETTER, C., DE LONGIS, A. y GRUEN, R. J., (1986). Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992-1003.
- FOLKMAN, S., y LAZARUS, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.
- FREUDENBERGER, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- FREUDENBERGER, H. J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 12, 73-82.
- FRYDENBERG, E. y LEWIS, R. (1991). Adolescent coping: The different ways in which boys and girls cope. *Journal of Adolescence*, 14, 119-133.
- FRYDENBERG, E. y LEWIS, R. (1994). Coping with different concerns: Consistency and variation in coping strategies used by adolescent. *Australian Psychologist*, 29 (1), 45-48.
- FRYDENBERG, E. y LEWIS, R. (1996). ACS. *Escalas de Afrontamiento para Adolescentes*. Adaptado por J. Pereña y N. Seisdedos. Madrid. TEA (Orig. 1993).
- GALLART, M. A. (2002). Los conceptos básicos del análisis de la relación educación-trabajo. En Gallart (2002) *Veinte años de educación y trabajo*. Montevideo: CINTEFOR.
- GARCÉS DE LOS FAYOS RUIZ, E. (1998) *Burnout en deportistas: un estudio de la influencia de variables de personalidad, sociodemográficas y deportivas en el síndrome*. España: Universidad de Murcia, Facultad de Psicología.

- GARCÍA DE FANELLI, A.M. (2008). *Acceso, abandono y graduación en la educación superior argentina*, SITEAL, IIPE – UNESCO.
- GARMEZY, N., MASTEN, S., y TELLEGEN, A. (1984). The study of stress and competence: A building block for developmental psychology. *Child Psychology*, 55, 97-111.
- GERRIG, R. y ZIMBARDO, P. (2005). *Psicología y vida*. Traducción de Dávila Martínez, J. México: Prentice Hall (17ª Ed.).
- GIL MONTE, P. (2001) El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) aproximaciones para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Psicología científica.com*
- GIL MONTE, P. (2001) Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory – General Survey. *Salud Pública de México*, 44 (1) 2002.
- GIL MONTE, P. (2002) *El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) aproximaciones para la intervención*. España: Departamento de Psicología Social y Organizacional, Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- GIL MONTE, P. (2005) *El síndrome de quemarse por el trabajo – Burnout: Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide
- GIL MONTE, P. y PEIRÓ, J. (1999) Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología* 1999, 15 (2) 261-268.
- GIL MONTE, P. y PEIRÓ, J. M.(1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- GIL MONTE, P.; PEIRÓ, J.M. y VALCÁRCEL, M.P. (1995). El síndrome de *burnout* entre profesionales de enfermería: una perspectiva desde los modelos cognitivos de estrés laboral. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (Comp.) *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema. 211-224.
- GOLEMBIEWSKI, R. T., y MUNZENRIDER, R.F. (1988). *Phases of burnout: Development in concepts and applications*. New York: Praeger.
- GOLEMBIEWSKI, R.T., MUZENRIDER, R.F. y CARTER, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: critical issues in Odresearch and proxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19 (4), 461-481.
- GONZALEZ BARRÓN, R., MONTOYA CASTILLA, I., CASULLO, M. y BERNABÉU VERDÚ, J. (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. Universidad de Valencia. *Psicothema*, 14 (2) 363-368.
- GREEN, D.E., WALKEY F.H., y TAYLOR, A.J.W. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Science Behaviour and Personality* 6, 453-472.
- GUERRERO BARONA, E. (2003). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”. *Revista Iberoamericana de Educación – OEI*.

- HARRISON, W.D. (1983). A social competence model of burnout. En: Farber, B. A. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- HEIDER, F. (1944). Social perception and phenomenal causality, *Psychological Review*, 51, 358-374.
- HEIDER, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New-York: Wiley.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; FERNANDEZ COLLADO, C. y BAPTISTA LUCIO, P. (1996). Metodología de la Investigación. Colombia: McGraw.Hill.
- HERNÁNDEZ ZAMORA, G. L., OLMEDO CASTEJÓN, E. y IBAÑEZ FERNÁNDEZ, I. (2004). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. Universidad de La Laguna, España. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (2) 323-336.
- IWANICKI, E. F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into Practice*. 22 (1) 27-32.
- JELLISON, J. M. y GREEN, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40 (4) 643-649.
- JODELET, D. (1989). Représentations Sociales: un domaine en expansion. In Jodelet, D. (Ed.), *Les Représentations Sociales*. Paris: PUF. 31-61.
- JONES E.E. y DAVIS K.E. (1965). From acts to dispositions. The attribution process in person perception. En: L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New-York: Academic Press, vol. 2, 219-266.
- KELLEY H.H. (1967). Attribution in social psychology. En: L. Levine (Ed.). *Nebraska symposium on motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press, vol. 15, 192-238.
- LACA AROCENA, F., MEJÍA CEBALLOS, J. y GONDRA REZOLA, J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Revista Psicología y Salud*, 16 (6) 87-92
- LAO BARÓN, F.J. y MARTÍNEZ EGEA, J. M. (2003). La necesidad de integrar el manejo del afrontamiento en los cuidados. *Revista Internacional para el Cuidado del Paciente Crítico*.
- LAZARUS, R. S. (2000). *Pasión y Razón. La comprensión de nuestras emociones*. Barcelona: Paidós.
- LAZARUS, R. S. y FOLKMAN (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca. S.A.
- LAZARUS, R. S., y FOLKMAN, S. (1984a). Coping and adaptation. In W. D. Gentry (Ed.), *The handbook of behavioral medicine* (282-325). New York: Guilford.
- LAZARUS, R.S. y FOLKMAN, S. (1984b). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- LEE, R.T. y ASHFORTH, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81 (2), 123-133.

- LEIBOVICH, N. y SCHUFER, M. Comp. (2006). *Evaluación Psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. Bs. As.: Paidós.
- LEITER, M. y MASLACH, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (4) 297-308.
- LEITER, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout. The functions of control and escapist coping patterns. *Journal of Occupational Behavior*, 12, 123-144.
- LÉVY-LEBOYER, C. (1971). *L'Ambition professionnelle et la mobilité sociale*. Paris: PUF.
- MANZANO, G. (2002). Bienestar subjetivo de los cuidadores formales de Alzheimer: relaciones con el burnout, engagement y estrategias de afrontamiento. *Ansiedad y Estrés*, 8, 225-244.
- MARQUEZ, S. (2005). Estrategias de afrontamiento del estrés en el ámbito deportivo: fundamentos teóricos e instrumentos de evaluación. Universidad de León, España. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 6 (2) 359-378.
- MASLACH, C. y JACKSON, S. (1997). *MBI Inventario "Burnout" de Maslach Manual*. Madrid: TEA
- MASLACH, C. y JACKSON, S.R. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2, 99-113.
- MASLACH, C. y JACKSON, S.R. (1986). The Burnout research in the social services: a critique. Special issues: Burnout among social workers. *Journal of Occupational Behaviour*, 1, 95-105.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B. y LEITER, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- MENEZES DE LUCENA, V.A. (2000). *El estrés laboral (Burnout) en cuidadores formales de ancianos*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Salamanca.
- MORALES, J. F., MOYA, M. y HUICI, C. (1999). *Psicología Social*. España: Mc Graw Hill. Hill.
- MORENO JIMÉNEZ, B., GARROSA HERNÁNDEZ, E. y GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, J. L. (2000). Personalidad resistente, Burnout y salud. *Escritos de Psicología*, 4, 64-77.
- MORENO JIMÉNEZ, B., RODRÍGUEZ CARVAJAL, R. y ESCOBAR REDONDA, E. (1997). *La evaluación del Burnout Profesional Factorialización del MBI-GS Un análisis preliminar*. Universidad Autónoma de Madrid, Dpto. de Psicología Biológica y de la Salud.
- MORENO JIMÉNEZ, B., SEMINOTTI, R. y GARROSA HERNÁNDEZ, E. (2005). El burnout médico: la ansiedad y los procesos de afrontamiento como factores intervinientes. *Ansiedad y Estrés*, 11 (1) 87-100.
- MOSCOVICI, S. (1984). *Psicología social I y II*. Barcelona: Paidós.
- MYERS, D. G. (2000). *Psicología Social (6th ed.)*. Colombia: Mc Graw
- OCDE (2005): *Informe PISA, 2003: aprender para el mundo del mañana*. Madrid, Santillana.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

- OCDE (2006): *Panorama de la educación, 2006: indicadores de la OCDE*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- OMS (2004). *Invertir en salud mental*. Departamento de Salud Mental de la OMS. Suiza, Ginebra
- ORAMAS VIERA, A., SANTANA LÓPEZ y VERGARA BARRENECHEA, A. (2006). El bienestar psicológico un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7 (1-2) 34-39
- PANSU, P. (1994). *La Norme d'Internalité et le Jugement sur la Valeur Professionnelle*. Thèse de Doctorat Nouveau Régime. Univ. Grenoble II.
- PÁRRAGA SÁNCHEZ, J.M. (2005). *Eficacia del programa I.R.I.S. para reducir el síndrome de burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios*. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura, Cáceres, España.
- PEIRÓ, J.M. y SALVADOR, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- PÉREZ JÁUREGUI, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burn-out. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos*. Buenos Aires: Psicoteca.
- PÉREZ JÁUREGUI, M. I. (2000). *Cuando el estrés laboral se llama Burnout (quemarse en el trabajo). Causas y estrategias de afrontamiento*. Buenos Aires. Universidad libros.
- PÉREZ RUBIO, J. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 80, 133-167
- PERONA GARCELÁN, S. y GALÁN RODRÍGUEZ, A. (2002). Coping strategies in psychotics: conceptualization and research results. *Colegio Oficial de Psicólogos*, Spain. 6 (1) 26-40.
- PETTERSON, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.
- PINES, A. (1983) On burnout and the buffering effects of social support. En B. A. Farber (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions*. (155-174) Nueva York: Pergamon Press.
- PINES, A. M. y ARONSON, E. (1988). *Carrier burnout: causes and cures*. Nueva York: Free Press.
- PINES, A.M. (1993) Burnout: An existential perspective. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Profesional burnout: Recent developments in theory and research*. (35-51) Londres: Taylor y Francis.
- QUICENO, J. y VINACCIA ALPI (2007). Burnout: Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) *Acta Colombiana de Psicología* 10 (2)117-125
- RABASA, B. (2007). *El profesor quemado. El síndrome de burnout*. Madrid: Rie
- RAMOS, F. (2001). *El síndrome de burnout*. Madrid: Ed. Clinic.
- RAMOS, F. y BUENDÍA, J. (2001). El síndrome de burnout: concepto, evaluación y tratamiento. En J. Buendía y F. Ramos, *Empleo, estrés y salud* Madrid: Ed. Pirámide. (33-57).

- RICHAUD DE MINZI, M. C. (2003). Coping assessment in adolescents. *High Beam Research*.
- RIQUELME, G. C. (2005). Estudios e investigaciones sobre educación superior, aparato productivo y mercado de trabajo en Argentina: La agenda tradicional y nuevos desafíos. En Teichler, U. (2005) *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.
- ROBINA RAMÍREZ, R. (2002). *Condicionantes sociolaborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional extremeña*. Tesis doctoral. Universidad Extremadura.
- ROSS, L., AMABILE, T. y STEINMETZ, J. (1977). Social roles, social control, and biases in social-perception processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35 485-494.
- ROTTER, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs*, 80, 609, 1-28.
- RYFF, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- RYFF, C. y KEYES, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4) 719-724.
- SALANOVA, M., GRAU, R., LLORENS, S., y SCHAUFELI, W.B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: El rol modulador de la autoeficacia relacionada con la tecnología. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-90.
- SALANOVA, M., GRAU, R.M. y MARTÍNEZ, I.M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17 (3) 390-395.
- SALANOVA, M., SCHAUFELI, W.B., LLORENS, S., PEIRÓ, J.M., y GRAU, R. (2000). Desde el «burnout» al «engagement»: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 117-134.
- SALOTTI, P. (2006). Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires. Tesis para optar el Grado de Lic. En Psicología. Universidad de Belgrano, Buenos Aires.
- SÁNCHEZ CÁNOVAS, J. (1998). *Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid: TEA Ediciones S.A
- SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. (2001). *La Administración Pública como ciencia: su objeto y su estudio*. México: Plaza y Valdez.
- SANDÍN, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista internacional de psicología clínica y de la salud*. 3 (1) 141-157.
- SCHAUFELI, W. y VAN DIERENDONCK, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25, 95-113.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

- SELIGMAN, M. (1975). *Indefensión*. Madrid: Debate.
- SELIGMAN, M. (1991) *El optimismo es una ventaja y un placer que se adquiere*. Atlántida, Bs. As.
- SELIGMAN, M. (2003) *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara.
- SELIGMAN, M., y CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- SIERRA BRAVO, R. (1999). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid: Paraninfo, 13ª Edición.
- STEFANI, D. (2004). Gender and coping in old age. *Interdisciplinaria*, nº.esp, 109-125.
- TIFFON NONIS, B. N. (2002). *Estudio psicopatológico del estatus de desempleo desde una perspectiva socio-laboral*. Tesis doctoral: Universidad de Barcelona.
- TOMAS MIGUEL, J.; MELÉNDEZ MORAL, J. y NAVARRO PARDO, E. (2008). Modelos factoriales confirmatorios de las escalas de Ryff en una muestra de personas mayores. *Psicothema*, 20 (2) 304-310.
- TONON, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada del síndrome del burnout*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- TORRES, A. y AGULLÓ TOMÁS, E. (2002). Calidad de vida laboral : hacia un enfoque integrados desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4) 828-836.
- UNESCO (2008). Plan de acción CRES 2008 (Conferencia Regional de Educación Superior).
- VASILACHIS DE GIALDINO, I. (Coord.) (2007). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Buenos Aires: Gedisa.
- VEENHOVEN, R. (1988) The Utility of Happiness. *Social Indicators Research*, 20 333-354.
- VEENHOVEN, R. (1991). Is Happiness relative?. *Social Indicators Research* 24, 1-34.
- VEENHOVEN, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 9, 87-11.
- WEINER, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.
- WORCHEL, S.; COOPER, J.; GOETHALS, G. y OLSON, J. (2002). *Psicología Social*. México: Thomson.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Dedicatoria	V
Agradecimientos	VI
Sumario	VII
Nómina de abreviaturas	IX
Introducción y delimitación del problema de investigación	1
1. Introducción	2
2. Objetivos de la investigación	5
a. Generales	5
b. Específicos	6
3. Hipótesis de trabajo	7
4. Estructura de la tesis	7
PRIMERA PARTE: DECISIONES TEÓRICAS	
Capítulo I - Educación y Trabajo: Consideraciones generales	13
1. Educación y trabajo: aproximación a la problemática mundial	14
2. Perspectivas e investigaciones a nivel nacional	18
3. Sobre los criterios de calidad: una aproximación a nuestro eje de análisis	19
4. La Administración Pública como ámbito laboral	21
Capítulo II - El Afrontamiento: Una alternativa frente a situaciones desgastantes	24
1. Fundamentos teóricos del Afrontamiento	25
1.1. Estilos y estrategias	27
1.2. Identificación de las Estrategias de Afrontamiento	28
1.3. Tipos de Estrategias de Afrontamiento	30
1.3.1. Afrontamiento mediante la resolución de problemas o centrado en la acción	31
1.3.2. Afrontamiento centrado en la emoción	32
2. Vinculación del Afrontamiento con otros ejes de la investigación	34
Capítulo III – Teorías Atribucionales y Motivacionales	36
1. Acerca de la evolución de las Teorías Atribucionales	37
1.1. Teoría de la psicología del sentido común o del científico “naïf”	37
1.2. Teoría de las inferencias correspondientes	38
1.3. Teoría de la co-variación	39
1.4. Teoría del error fundamental de atribución	40
1.5. Teoría del aprendizaje social de la personalidad	40
1.6. Atribuciones de éxito y de fracaso	41
1.7. La norma de internalidad	42
1.8. Teoría de la indefensión aprendida	42
2. Sobre teorías motivacionales: el caso de la Teoría de la Expectativa -Valencia	45
Capítulo IV – El Bienestar Psicológico	47
1. Bienestar Psicológico: aproximación conceptual	48
2. Bienestar Psicológico y salud mental	50
3. Las dimensiones del Bienestar Psicológico	51
4. Investigaciones sobre Bienestar Psicológico	53
Capítulo V – Perspectiva Psicosocial del Desgaste Laboral	54
1. Síndrome de <i>Burnout</i> : una aproximación histórica – conceptual	55
2. Estrés y <i>Burnout</i> : sus diferencias conceptuales	58
3. <i>Burnout</i> ¿estado o proceso?	59
4. Indicadores del desgaste	60
5. Evolución del <i>Burnout</i>	60
6. Niveles de análisis del <i>Burnout</i>	61
7. Modelos explicativos del <i>Burnout</i>	63

7.1. Modelos elaborados desde la teoría sociocognitiva del yo	63
7.1.1. Modelo de competencia social de Harrison (1983)	63
7.1.2. Modelo de Cherniss (1993)	64
7.1.3. Modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993)	64
7.2. Teorías del intercambio social	65
7.2.1. Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993)	65
7.2.2. Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredey (1993)	65
7.3. Teoría organizacional	66
7.3.1. Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)	66
7.3.2. Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)	67
7.3.3. Modelo de Winnubst (1993)	67
7.3.4. Modelo estructural de Gil Monte y Peiró (1995)	67
8. Investigaciones sobre <i>Burnout</i>	69
SEGUNDA PARTE : DECISIONES EMPÍRICO - METODOLÓGICAS	
Capítulo VI - Diseño Metodológico	
1. Metodología	71
2. Población	72
3. Técnicas e instrumentos	73
4. Instrumentos Cuantitativos	73
4.1. Encuesta semiestructurada	74
4.2. <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI de Maslach y Jackson, 1986)	75
4.3. <i>Burnout Measure</i> (BM de Pines y Aronson, 1988)	76
4.4. Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS - A de Casullo y col., 2002)	77
4.5. Cuestionario de Estilo Atribucional (ASQ de Seligman, 1982)	78
4.6. Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)	79
5. Herramientas Cualitativas	80
5.1. Entrevista en profundidad	80
5.2. Análisis Lexicométrico	81
5.3. Asociación Libre de Palabras	81
6. Definición de las variables consideradas en la investigación	81
6.1. Variables de base	81
6.2. Variables dependientes	82
6.3. Variables intervinientes	83
7. Esquema de investigación	83
TERCERA PARTE: RESULTADOS	
Capítulo VII – Resultados Descriptivos	
Apartado A – Descriptivo General	
1. Introducción al análisis descriptivo	86
2. Características sociodemográficas	87
2.1. Sexo	88
2.2. Edad actual	89
2.3. Edad de ingreso	90
2.4. Antigüedad en la Administración Pública	91
2.5. Estado civil	92
2.6. Nivel de instrucción	93
2.7. Situación laboral	93
2.8. Nivel jerárquico	95
2.9. Estrato social subjetivo	96
3. Historia ocupacional del sujeto	97
3.1. Ocupación principal y secundaria	98
3.2. Carga horaria	98
3.3. Movilidad laboral	99
4. Descripción del contexto laboral	100
4.1. Factores del ambiente físico que influyen en el rendimiento laboral	101
4.2. Relaciones humanas	101

5. Auto percepciones	104
6. Valoración de la educación	106
Apartado B – Análisis Descriptivo de Tests Aplicados	110
7. Descriptivo de desgaste profesional	111
7.1. <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI de Maslach y Jackson, 1986)	111
7.2. <i>Burnout Measure</i> (BM de Pines y Aronson, 1988)	116
8. Descriptivo de Bienestar Psicológico	117
9. Descriptivo de Estilo Atribucional	118
10. Descriptivo de Estrategias de Afrontamiento	119
Capítulo VIII – Resultados Explicativos	123
Apartado A – Análisis Explicativo Bivariado	124
1. Resultados Explicativos Bivariados: análisis de asociaciones y correlaciones	125
2. Correlaciones para el <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI de Maslach y Jackson, 1986)	126
2.1. Correlaciones MBI – variables de base	126
2.2. Correlaciones MBI – BM	128
2.3. Correlaciones MBI – Bienestar Psicológico	130
2.4. Correlaciones MBI – Estilo Atribucional	132
2.5. Correlaciones MBI – Estrategias de Afrontamiento	134
3. Correlaciones para el <i>Burnout Measure</i> (BM de Pines y Aronson, 1988)	138
3.1. Correlaciones BM – Bienestar Psicológico	138
3.2. Correlaciones BM – Estilo Atribucional	139
3.3. Correlaciones BM – Estrategias de Afrontamiento	139
4. Correlaciones para el Bienestar Psicológico	142
5. Correlaciones para el Cuestionario de Estilo Atribucional	143
6. Correlaciones para las Estrategias de Afrontamiento	145
6.1. Correlaciones Estrategias de Afrontamiento – Sexo	145
6.2. Correlaciones Estrategias de Afrontamiento – Antigüedad	147
6.3. Correlaciones Estrategias de Afrontamiento – Nivel de instrucción	148
7. Resultados Explicativos Bivariados: análisis de regresiones	151
7.1. Regresiones significativas para el Grupo A	151
7.2. Regresiones significativas para el Grupo B	155
Apartado B – Análisis Explicativo Multivariado	161
8. Resultados Explicativos Multivariados	162
9. Modelo predictivo sobre <i>Burnout</i> según el MBI	164
9.1. Modelo predictivo para la dimensión Cansancio Emocional	164
9.2. Modelo predictivo para la dimensión Despersonalización	166
9.3. Modelo predictivo para la dimensión Realización Personal	168
10. Modelo predictivo sobre <i>Burnout</i> según el BM	170
11. Modelo predictivo sobre Bienestar Psicológico	172
12. Acerca del Estilo Atribucional	174
13. Sobre las Estrategias de Afrontamiento	175
14. Conclusiones del Análisis Explicativo Multivariado	175
Capítulo IX – Abordaje Cualitativo	180
Apartado A – Análisis Lexicométrico	181
1. Breve introducción al Análisis Cualitativo	182
2. La técnica de preguntas abiertas y su tratamiento	182
2.1. Nodo: Aspiraciones laborales en el Estado	184
2.2. Nodo: Preocupación con respecto al trabajo	192
Apartado B – Asociación Libre de Palabras	203
3. La Técnica de Asociación Libre de Palabras	204
4. Ejemplificación a partir del concepto “Logro” para toda la población	206
4.1. Análisis de frecuencias	207
4.1.1. Establecimiento del Límite de Frecuencia (LF)	207

4.1.2. Alta Frecuencia (AF) y Baja Frecuencia (BF)	208
4.2. Análisis de la importancia	209
4.2.1. Importancia Máxima (IM)	209
4.2.2. Límite de Importancia (LI)	210
4.2.3. Nivel de Importancia (NI)	210
5. Asociación de palabras en torno al concepto “Logro”	214
5.1. Análisis de frecuencias del concepto “Logro” según Nivel de instrucción	214
5.2. Análisis de la importancia para el concepto “Logro” según Nivel de instrucción	216
6. Asociación de palabras en torno al concepto “Aspiraciones”	220
6.1. Análisis de frecuencias del concepto “Aspiraciones” según Nivel de instrucción	220
6.2. Análisis de la importancia para el concepto “Aspiraciones” según Nivel de instrucción	222
7. Asociación de palabras en torno al concepto “Trabajo en el Estado”	225
7.1. Análisis de frecuencias del concepto “Trabajo en el Estado” según Nivel de instrucción	226
7.2. Análisis de la importancia para el concepto “Trabajo en el Estado” según Nivel de instrucción	228
8. Asociación de palabras en torno al concepto “Estancamiento”	231
8.1. Análisis de frecuencias del concepto “Estancamiento” según Nivel de instrucción	231
8.2. Análisis de la importancia para el concepto “Estancamiento” según Nivel de instrucción	233
9. Asociación de palabras en torno al concepto “Ascenso”	236
9.1. Análisis de frecuencias del concepto “Ascenso” según Nivel de instrucción	236
9.2. Análisis de la importancia para el concepto “Ascenso” según Nivel de instrucción	238
10. Conclusión del análisis cualitativo	241
Capítulo X – Conclusiones Generales	245
Apartado A – Síntesis de los principales resultados	246
1. Conclusiones Generales	247
2. Análisis Descriptivo	248
2.1. Perfil sociodemográfico	248
2.2. Análisis descriptivo de tests aplicados	250
2.2.1. <i>Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	250
2.2.2. <i>Burnout Measure (BM)</i>	251
2.2.3. Escala de Bienestar Psicológico	251
2.2.4. Cuestionario de Estilo Atribucional	251
2.2.5. Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento	252
2.3. Resultados Explicativos Bivariados: cálculo de correlaciones	252
2.3.1. Correlaciones para el <i>Maslach Burnout Inventory</i>	253
2.3.2. Correlaciones para el <i>Burnout Measure</i>	255
2.3.3. Correlaciones para la Escala de Bienestar Psicológico	256
2.3.4. Correlaciones para el Cuestionario de Estilo Atribucional	256
2.3.5. Correlaciones para el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento	257
2.4. Resultados Explicativos Bivariados: análisis de regresiones	258
2.4.1. Perfil de regresiones para el Grupo A	258
2.4.2. Perfil de regresiones para el Grupo B	258
2.4.3. Síntesis de regresiones	259
2.5. Resultados Explicativos Multivariados	259
2.5.1. Perfil de factores predictivos de <i>Burnout</i> y Bienestar Psicológico para el Grupo A	260
2.5.2. Perfil de factores predictivos de <i>Burnout</i> y Bienestar Psicológico para el Grupo B	260
2.5.3. Síntesis sobre modelos explicativos	261
3. Resultados del análisis cualitativo	262
3.1. Análisis Lexicométrico	262
3.1.1. Aspiraciones en el Estado	263
3.1.2. Preocupaciones en relación al trabajo	264
3.2. Asociación libre de palabras	264
Apartado B – Principales Aportes del Estudio	266
4. A modo de conclusión	267
Bibliografía e Índices	276
Bibliografía	277
Índice Específico	289
Índice de Tablas	295



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Índice de Gráficos	301
Índice de Figuras	304
Anexos	306
Anexo A: Instrumentos	307
Anexo B: Cálculo de la Consistencia Interna de los Tests Aplicados	324
Anexo C: Cálculo de Correlaciones	353
Anexo D: Cálculo de Regresiones	360
Anexo E: Análisis Cualitativo	387
Apartado A: Análisis Lexicométrico	388
Apartado B: Asociación Libre de Palabras	397



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Tabla 1: Distribución de la población según la variable Edad actual	90
Tabla 2: Distribución de la población según la variable Edad al ingresar en la Administración Pública	91
Tabla 3: Distribución de la población según la variable Antigüedad	92
Tabla 4: Distribución de la población según la variable Estado civil	93
Tabla 5: Distribución de la población según la variable Nivel de instrucción	94
Tabla 6: Distribución de la población según la variable Situación laboral	95
Tabla 7: Distribución de la población según la variable Nivel jerárquico	96
Tabla 8: Distribución de la población según la variable Estrato social subjetivo	97
Tabla 9: Ocupación principal	98
Tabla 10: Ocupación secundaria	99
Tabla 11: Carga horaria semanal en el Estado	99
Tabla 12: Cambio de puesto en los últimos cinco años	100
Tabla 13: Factores de influencia negativa mencionados en primer lugar	101
Tabla 14: Factores de influencia negativa mencionados en segundo lugar	102
Tabla 15: Factores de influencia negativa mencionados en tercer lugar	102
Tabla 16: Relaciones que influyen negativamente	103
Tabla 17: Autopercepción sobre el concepto social de empleado público	105
Tabla 18: Factores que están en la base de la imagen compartida de empleado público	105
Tabla 19: Requisitos más importantes a la hora de obtener un empleo (primer lugar)	107
Tabla 20: Requisitos más importantes a la hora de obtener un empleo (segundo lugar)	107
Tabla 21: Requisitos más importantes a la hora de obtener un empleo (tercer lugar)	108
Tabla 22: Educación como factor de movilidad social	109
Tabla 23: Descripción comparativa de niveles de Cansancio Emocional	111
Tabla 24: Descripción comparativa de niveles de Despersonalización	112
Tabla 25: Descripción comparativa de niveles de Realización Personal	114
Tabla 26: Descripción comparativa de percentiles del MBI	115
Tabla 27: Niveles de <i>Burnout</i> según el BM	116
Tabla 28: Niveles de Bienestar Psicológico	117
Tabla 29: Descripción de Estilo Atribucional	118
Tabla 30a: Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A	120
Tabla 30b: Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A (continuación)	120
Tabla 31a: Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B	121
Tabla 31b: Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B (continuación)	121
Tabla 32: Correlaciones entre MBI y Antigüedad para el Grupo B	127
Tabla 33: Correlaciones entre MBI y BM para el Grupo A	128

Tabla 34: Correlaciones entre MBI y BM para el Grupo B	129
Tabla 35: Correlaciones entre MBI y Bienestar Psicológico para el Grupo B	131
Tabla 36: Correlaciones entre MBI y Estilo Atribucional para el Grupo A	132
Tabla 37: Correlaciones entre MBI y Estilo Atribucional para el Grupo B	133
Tabla 38a: Síntesis de correlaciones entre MBI y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A	134
Tabla 38b: Síntesis de correlaciones entre MBI y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A (continuación)	134
Tabla 39a: Síntesis de correlaciones entre MBI y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B	136
Tabla 39b: Síntesis de correlaciones entre MBI y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B (continuación)	136
Tabla 40: Correlación BM y Bienestar Psicológico para el Grupo B	138
Tabla 41: Correlaciones BM y Estilo Atribucional para el Grupo A	139
Tabla 42a: Síntesis de correlaciones entre BM y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A	140
Tabla 42b: Síntesis de correlaciones entre BM y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A (continuación)	140
Tabla 43a: Síntesis de correlaciones entre BM y Estrategias de afrontamiento para el Grupo B	141
Tabla 43b: Síntesis de correlaciones entre BM y Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B (continuación)	141
Tabla 44a: Síntesis de correlaciones entre BP y Estrategias de Afrontamiento para toda la población encuestada	142
Tabla 44b: Síntesis de correlaciones entre BP y Estrategias de Afrontamiento para toda la población encuestada (continuación)	143
Tabla 45a: Correlaciones entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A	144
Tabla 45b: Correlaciones entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento para el Grupo A (continuación)	144
Tabla 46a: Correlaciones entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B	144
Tabla 46b: Correlaciones entre el Estilo Atribucional y las Estrategias de Afrontamiento para el Grupo B (continuación)	145
Tabla 47a: Tabla de contingencia Estrategias de Afrontamiento (Fi) – Sexo	145
Tabla 47b: Pruebas de chi-cuadrado Estrategias de Afrontamiento (Fi) – Sexo	146
Tabla 48a: Síntesis de correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento y Antigüedad	147
Tabla 48b: Síntesis de correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento y Antigüedad (continuación)	147
Tabla 49a: Tabla de contingencia Nivel de instrucción y Estrategias de Afrontamiento (As)	148
Tabla 49b: Tabla Pruebas de chi-cuadrado Nivel de instrucción y Estrategias de	148

Afrontamiento (As)	
Tabla 50a: Tabla de contingencia Nivel de instrucción y Estrategias de Afrontamiento (Ap)	149
Tabla 50b: Tabla Pruebas de chi-cuadrado Nivel de instrucción y Estrategias de Afrontamiento (Ap)	150
Tabla 51: Síntesis de regresiones lineales significativas para el Grupo A	154
Tabla 52: Síntesis de regresiones lineales significativas para el Grupo B	158
Tabla 53: Resumen del modelo predictivo para Cansancio Emocional del MBI para el Grupo A (método pasos sucesivos)	164
Tabla 54: Resumen del modelo predictivo para Cansancio Emocional del MBI para el Grupo B (método pasos sucesivos)	165
Tabla 55: Resumen del modelo predictivo para Despersonalización del MBI para el Grupo A (método pasos sucesivos)	166
Tabla 56: Resumen del modelo predictivo para Despersonalización del MBI para el Grupo B (método pasos sucesivos)	167
Tabla 57: Resumen del modelo predictivo para Realización Personal del MBI para el Grupo A	168
Tabla 58: Resumen del modelo predictivo para Realización Personal del MBI para el Grupo B	169
Tabla 59: Resumen del modelo predictivo para <i>Burnout</i> según el BM para el Grupo A	170
Tabla 60: Resumen del modelo predictivo para <i>Burnout</i> según el BM para el Grupo B	171
Tabla 61: Resumen del modelo predictivo para Bienestar Psicológico para el Grupo A	172
Tabla 62: Resumen del modelo predictivo para Bienestar Psicológico para el Grupo B	173
Tabla 63: Categorización de palabras vinculadas al nodo Aspiraciones en el Estado	185
Tabla 64: Categorización de palabras vinculadas al nodo Aspiraciones en el Estado, según nivel de instrucción de los sujetos	186
Tabla 65: Categorización de palabras vinculadas al nodo Preocupación con respecto al trabajo	193
Tabla 66: Análisis del nodo Preocupación con respecto al trabajo según la frecuencia de aparición	194
Tabla 67: Niveles de frecuencia por categorías para el Concepto “Logro”	208
Tabla 68: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Logro”	212
Tabla 69a: Niveles de frecuencia por categoría para el concepto “Logro” – Grupo A	215
Tabla 69b: Niveles de frecuencia por categoría para el concepto “Logro” – Grupo B	215
Tabla 70: Síntesis de niveles de frecuencia por categoría para el concepto “Logro”, según Nivel de instrucción	216
Tabla 71a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Logro” – Grupo A	217
Tabla 71b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Logro” – Grupo B	217



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Tabla 72: Síntesis de Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Logro”	217
Tabla 73a: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Aspiraciones” – Grupo A	221
Tabla 73b: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Aspiraciones” – Grupo B	221
Tabla 74: Síntesis de niveles de frecuencia por categoría para el concepto “Aspiraciones”, según Nivel de instrucción	222
Tabla 75a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Aspiraciones” – Grupo A	222
Tabla 75b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Aspiraciones” – Grupo B	223
Tabla 76: Síntesis de niveles de importancia por categoría para el concepto “Aspiraciones”, según Nivel de instrucción	223
Tabla 77a: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado” – Grupo A	226
Tabla 77b: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado” – Grupo B	226
Tabla 78: Síntesis Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado”	227
Tabla 79a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado” – Grupo A	228
Tabla 79b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado” – Grupo B	228
Tabla 80: Síntesis Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado”	229
Tabla 81a: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento” – Grupo A	231
Tabla 81b: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento” – Grupo B	232
Tabla 82: Síntesis sobre niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Trabajo en el Estado”	232
Tabla 83a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento” – Grupo A	233
Tabla 83b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento” – Grupo B	233
Tabla 84: Síntesis sobre niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Estancamiento”	234
Tabla 85a: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Ascenso” – Grupo A	236
Tabla 85b: Niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Ascenso” – Grupo B	237
Tabla 86: Síntesis sobre niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Ascenso”	237
Tabla 87a: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Ascenso”–	238



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Grupo A

Tabla 87b: Niveles de importancia de las categorías relativas al concepto “Ascenso” – Grupo B 238

Tabla 88: Síntesis sobre niveles de frecuencia de las categorías relativas al concepto “Ascenso” 239



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Gráfico 6: Distribución según sexo	90
Gráfico 7: Edad actual al momento de la encuesta	91
Gráfico 8: Edad de ingreso a la Administración Pública	91
Gráfico 9: Antigüedad en la Administración Pública	92
Gráfico 10: Distribución según Estado civil	93
Gráfico 6: Distribución según Nivel de instrucción	94
Gráfico 7: Distribución según Situación laboral	95
Gráfico 8: Distribución según Nivel jerárquico	96
Gráfico 9: Distribución según Estrato social subjetivo	97
Gráfico 10: El Estado como ocupación	98
Gráfico 11: Carga horaria semanal	100
Gráfico 12: Cambio de puesto en los últimos 5 años	100
Gráfico 13: Factores del ambiente físico	103
Gráfico 14: Dificultades en las relaciones humanas	104
Gráfico 15: Concepto social de empleado público	105
Gráfico 16: Posibles causas del concepto social de empleado público	106
Gráfico 17: Requisitos para obtener un empleo (según orden de importancia)	108
Gráfico 18: La educación como factor de movilidad social	109
Gráfico 19: Niveles de Cansancio Emocional	112
Gráfico 20: Niveles de Despersonalización	113
Gráfico 21: Niveles de Realización Personal	114
Gráfico 22: Comparación de niveles de MBI	115
Gráfico 23: Niveles de <i>Burnout</i> según BM	116
Gráfico 24: Niveles de Bienestar Psicológico	118
Gráfico 25: Descripción de Estilo Atribucional	119
Gráfico 26: Estrategias de Afrontamiento – Grupo A	121
Gráfico 27: Estrategias de Afrontamiento – Grupo B	122
Gráfico 28: Correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento (Fi) y Sexo	146
Gráfico 29: Correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento (As) y Nivel de instrucción	149
Gráfico 30: Correlaciones entre Estrategias de Afrontamiento (Ap) y Nivel de instrucción	150
Gráfico 31: Diagrama de dispersión entre Cansancio Emocional y BM para el Grupo A	152
Gráfico 32: Diagrama de dispersión entre Cansancio Emocional y Na para el Grupo A	152
Gráfico 33: Diagrama de dispersión entre BM y Na para el Grupo A	153
Gráfico 34: Diagrama de dispersión entre Bienestar Psicológico y Es para el Grupo A	153



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Gráfico 35: Diagrama de dispersión entre Cansancio Emocional y BM para el Grupo B	155
Gráfico 36: Diagrama de dispersión entre Bienestar Psicológico y Rp para el Grupo B	156
Gráfico 37: Diagrama de dispersión entre Bienestar Psicológico y Es para el Grupo B	156
Gráfico 38: Diagrama de dispersión entre las Estrategias de Afrontamiento Es y Rp para el Grupo B	157
Gráfico 39: Diagrama de dispersión entre las Estrategias de Afrontamiento Pr y Rp para el Grupo B	157
Gráfico 40: Categorización del Nodo Aspiraciones laborales en el Estado	185
Gráfico 41: Categorización del Nodo Aspiraciones laborales en el Estado para el Grupo A	187
Gráfico 42: Categorización del Nodo Aspiraciones laborales en el Estado para el Grupo B	187
Gráfico 43: Categorización del Nodo Preocupación con respecto al trabajo	193
Gráfico 44: Categorización del Nodo Preocupación con respecto al trabajo para el Grupo A	195
Gráfico 45: Categorización del Nodo Preocupación con respecto al trabajo para el Grupo B	196
Gráfico 46: Concepto “Logro”, según niveles de frecuencia e importancia, para toda la población	213
Gráfico 47: Concepto “Logro”, según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B	219
Gráfico 48: Concepto “Aspiraciones”, según niveles de frecuencia e importancia para los Grupos A y B	224
Gráfico 49: Concepto “Trabajo en el Estado”, según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B	230
Gráfico 50: Concepto “Estancamiento”, según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B	235
Gráfico 51: Concepto “Ascenso”, según niveles de frecuencia e importancia, para los Grupos A y B	240



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Figura 1: Tipos de Estrategias de Afrontamiento según Lazarus	31
Figura 2: Modelo de atribuciones causales de Weiner	41
Figura 3: Estilo Atribucional según Seligman	44
Figura 4: Dimensiones del Bienestar Psicológico	52
Figura 5: Esquema de variables dependientes, independientes e intervinientes en el estudio	84
Figura 6: Esquema del modelo predictivo para Cansancio Emocional del MBI para los Grupos A y B	165
Figura 7: Esquema del modelo predictivo para Despersonalización del MBI para los Grupos A y B	167
Figura 8: Esquema del modelo predictivo para Realización Personal del MBI para los Grupos A y B	169
Figura 9: Esquema del modelo predictivo para el nivel de <i>Burnout</i> del BM para los Grupos A y B	172
Figura 10: Esquema del Modelo predictivo para Bienestar Psicológico	174
Figura 11: Esquema síntesis de modelos predictivos para <i>Burnout</i> y para Bienestar Psicológico para el Grupo A	176
Figura 12: Esquema síntesis de modelos predictivos para <i>Burnout</i> y para Bienestar Psicológico para el Grupo B	177
Figura 13: Relación entre importancia y frecuencia	205



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

DATOS PERSONALES

Apellido y Nombre:

1. N° DE ENCUESTA

2. AÑO DE INGRESO A LA ADM. PÚBL.

3. LUGAR ORGANIGRAMA

4. SITUACIÓN LABORAL:

- 1 Planta Permanente
- 2 Planta Temporal
- 3 Contrato de locación
- 4 Otro

5 EDAD AL INGRESAR A ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- 1. Menores 20 años
- 2. de 21-25 años
- 3. de 26-30 años
- 4. de 31-35 años
- 5. de 36 ó+ años
- 0. No responde

6 EDAD ACTUAL

7 SEXO

- 1 Masculino
- 2 Femenino

8 ESTADO CIVIL

- 1 Soltero
- 2 Casado
- 3 Separado
- 4 Pareja
- 5 Otro
- 0 NS/NC

9 DOMICILIO.....

10.1. ESTRATO SOCIAL (INDEC):

- 1 Alto
- 2 Medio-alto
- 3 Medio
- 4 Medio-bajo
- 5 Bajo

10.2 ESTRATO SOCIAL SUBJETIVO:

- 1 Alto
- 2 Medio-alto
- 3 Medio
- 4 Medio-bajo
- 5 Bajo
- 0 NS/NC

11.1. NIVEL DE INSTRUCCIÓN:

	0 Ninguno	1 Primario Incompleto	2 Primario Completo	3 Secundario Incompleto	4 Secundario completo	5 Terciario Incompleto	6 Terciario Completo	7 Univ. Incompleto	8 Univ. Completo
SUJETO									

Responder sólo si completó el nivel superior.

11.2. TÍTULO: _____

11.3. UNIVERSIDAD DE PROCEDENCIA _____

11. 4. ASPIRA A TERMINAR ESTUDIOS DE POSTGRADO AUNQUE NO LOS HAYA HECHO NI COMENZADO?

- 1 Si
- 2 No
- 0 No Corresponde

11.5. ¿CREE QUE UN MAYOR RENDIMIENTO ACADÉMICO, SI ES UNIVERSITARIO ¿REDUNDA EN MEJOR INSERCIÓN LABORAL?

- 1 Si
- 2 No
- 0 No Corresponde

CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO SOCIO-FAMILIAR DE ORIGEN

12 INSTRUCCIÓN MÁXIMA DE:

- 1. PADRE
- 2. MADRE
- 3. ABUELO PATERNO
- 4. ABUELO MATERNO

	0 Ninguno	1 Primario Incompleto	2 Primario Completo	3 Secundario Incompleto	4 Secundario completo	5 Terciario Incompleto	6 Terciario Completo	7 Univ. Incompleto	8 Univ. Completo
1 Padre									
2 Madre									
3 Abuelo Paterno									
4 Abuelo Materno									



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

13 NACIONALIDAD

- | | | | | | | |
|--------------------|-----------|--------------------------|--------------|------------|--------------------------|--------------|
| 1 PADRE | Argentino | <input type="checkbox"/> | ¹ | Extranjero | <input type="checkbox"/> | ² |
| 2 MADRE | Argentina | <input type="checkbox"/> | ¹ | Extranjera | <input type="checkbox"/> | ² |
| 3 ABUELO P. | Argentino | <input type="checkbox"/> | ¹ | Extranjero | <input type="checkbox"/> | ² |
| 4 ABUELO M. | Argentino | <input type="checkbox"/> | ¹ | Extranjero | <input type="checkbox"/> | ² |

14.1. CATEGORÍA DE OCUPACIÓN OBTENIDA POR EL PADRE

- | | | |
|--------------------------------------|--|-----------------------------|
| 1 Changarín/Trabajo inestable | 10 Técnico/Capataz | 19 Alta dirección Empr.Est. |
| 2 Trabajos no especializados | 11 Empleado sin jerarquía en empr. Estatal | 20 Alta direcc. Empr. Priv. |
| 3 Comerciantes s/personal remunerado | 12 Empleado sin jerarquía en empr. privada | 21 De 1 a 5 empleados |
| 4 Técnico/Artesano/Trab. Especial. | 13 Jefe intermedio en empr. estatal | 22 De 6 a 20 empleados |
| 5 Profesional independiente | 14 Jefe intermedio en empr. privada | 23 Más de veinte |
| 6 Empleada doméstica | 15 Profesionales sin cargo en Estado | 24 Es rentista |
| 7 Trabajo familiar sin remuner. fija | 16 Profesionales sin cargo empr. Priv. | 25 Ama de casa |
| 8 Obrero sin calificación /Peón | 17 Gerencia en empresa estatal | 26 Desocupado |
| 9 Obrero calificado | 18 Gerencia en empresa privada | |

14.2. CATEGORÍA DE OCUPACIÓN OBTENIDA POR LA MADRE

14.3. CATEGORÍA DE OCUPACIÓN OBTENIDA POR EL ABUELO PATERNO

14.4. CATEGORÍA DE OCUPACIÓN OBTENIDA POR EL ABUELO MATERNO

HISTORIA OCUPACIONAL

15. CATEGORÍA DE OCUPACIÓN OBTENIDA POR USTED: 1. Principal 2. Secundaria

- | | | |
|--------------------------------------|--|------------------------------|
| 1 Changarín/Trabajo inestable | 10 Técnico/Capataz | 19 Alta dirección empr. Est. |
| 2 Trabajos no especializados | 11 Empleado sin jerarquía en empr. Estatal | 20 Alta direcc. Empr. Priv. |
| 3 Comerciantes s/personal remunerado | 12 Empleado sin jerarquía en empr. privada | 21 De 1 a 5 empleados |
| 4 Técnico/Artesano/Trab. Especial. | 13 Jefe intermedio en empr. estatal | 22 De 6 a 20 empleados |
| 5 Profesional independiente | 14 Jefe intermedio en empr. privada | 23 Más de veinte |
| 6 Empleada doméstica | 15 Profesionales sin cargo en Estado | 24 Es rentista |
| 7 Trabajo familiar sin remuner. fija | 16 Profesionales sin cargo empr. Priv. | 25 Ama de casa |
| 8 Obrero sin calificación /Peón | 17 Gerencia en empresa estatal | 26 Desocupado |
| 9 Obrero calificado | 18 Gerencia en empresa privada | |

16. EN SU TRABAJO PRINCIPAL Y/O SECUNDARIO ACTUAL UD SE DESEMPEÑA CÓMO:

	Con Cargo Político	Jefe de Sección	Empleado	Independiente	No trabaja
1. TRABAJO PRINCIPAL	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. TRABAJO SECUNDARIO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

17. SI ES SUPERIOR ¿CUÁNTAS PERSONAS TIENE A SU CARGO? 0. No Corresponde

18. ¿CUÁNTAS HORAS SEMANALES TRABAJA?

	menos de 20 horas	21-35 horas	36 - 45 horas	46 ó más	Ninguna
1. TRABAJO PRINCIPAL	(1)	(2)	(3)	(4)	(0)
2. TRABAJO SECUNDARIO	(1)	(2)	(3)	(4)	(0)

19. SI ES PROFESIONAL, ¿TRABAJA EN UN ÁREA AFÍN A LA DE SU CARRERA?

- 1 Si 2 No 0 No Corresponde

20 ¿ESTÁ SATISFECHO CON SU TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

- 1 Muy satisfecho 4 Poco satisfecho
2 Bastante satisfecho 5 Nada satisfecho
3 Ni muy ni nada satisfecho 0. NS/NC

21 ¿QUÉ ACTITUD PERCIBE USTED QUE TIENEN LOS DEMÁS SOBRE SU TRABAJO?

	Valorado	Ignorado	Despreciado
1 Jefes	(1)	(2)	(3)
2 Compañeros	(1)	(2)	(3)

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

22.1. ¿QUÉ CONCEPTO CREE USTED QUE HAY EN LA CALLE SOBRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS?

- 1 Positivo
- 2 Mediocre
- 3 Negativo
- 0 ns/nc

22.2 ¿Por qué?

- 1 El trato con el público
- 2 El nivel de ingresos económicos
- 3 La gestión de turno
- 4 La administración burocrática
- 5 La operatividad de las áreas o reparticiones

23. ¿CUÁL ES EL MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE ELEGIRÍA SU TRABAJO?

- 1 Por las ganancias
- 2 Por la realización personal
- 3 Por la afinidad vocacional
- 4 Por la estabilidad brindada
- 5 Otros ¿Cuál? _____
0. NS/NC

25. SI USTED TUVIERA QUE UBICARSE EN UN GRUPO SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL ¿EN CUÁL LO HARÍA?

- 1 Un grupo, más bien, de alto desempeño
- 2 Un grupo, más bien, de bajo desempeño

26. FRENTE A LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO EN EQUIPO INTERDISCIPLINARIO USTED SE SIENTE:

1. Muy Capaz
2. Medianamente Capaz
3. Poco Capaz
0. NS/NC

27. REALIZA TRABAJOS EN EQUIPO.

1. Siempre
2. Algunas veces
3. Rara vez
4. Nunca
0. NS/NC

28. CAMBIARÍA DE TRABAJO SÓLO SI GANA

- 1 Más dinero
- 2 Aunque ganara igual
- 3 Aunque ganara menos
- 4 No cambiaría
- 0 NS/NC

29. CON RESPECTO A OTRAS PERSONAS CON FORMACIÓN Y EXPERIENCIA PARECIDAS A LA SUYA ¿SE CONSIDERA BIEN REMUNERADO?

- 1 SI
- 2 No
- 0 NS/NC

30. DADO EL ESFUERZO QUE REALIZA ¿SE CONSIDERA BIEN REMUNERADO?

- 1 SI
- 2 No
- 0 NS/NC

31. UD CREE QUE ACTUALMENTE POSEER ALTAS ASPIRACIONES AUMENTA LAS POSIBILIDADES DE ASCENDER LABORALMENTE:

- 1 SI
- 2 No
- 0 NS/NC

32. SI TODO VA BIEN, A QUÉ PUESTO PIENSA USTED LLEGAR AL FINAL DE SU CARRERA

1. Al más alto nivel dentro de la dependencia en la que esté
2. A un nivel intermedio (mandos medios, supervisores, jefes)
3. No cree posible progresar. Es posible que quede en un nivel bajo

33. COMO CREE USTED QUE SERÁ SU SITUACIÓN EN EL TRABAJO EN DOS AÑOS MÁS:

- 1 Mejor que ahora
- 2 Peor
- 3 Igual que ahora
- 0 NS/NC

34. CREE QUE ES MÁS FÁCIL MANTENER Y PROGRESAR EN EL EMPLEO SI SE:

1. Trabaja responsable y sumisamente (de acuerdo a lo estipulado por sus jefes)
2. Trabaja responsablemente pero no acepta todo lo impuesto en el ámbito de trabajo e intenta transformar la realidad manteniendo su autonomía
3. Trabaja aceptando que todo depende de la suerte y no se pueden cambiar las cosas
4. Trabaja aceptando que todo depende de la suerte o de otros (personas o instituciones) pero se rebela e intenta transformar esa realidad.

35. CREE QUE SI TRABAJA CONSCIENTE Y RESPONSABLEMENTE ¿ES MAS FÁCIL CONSERVAR EL EMPLEO?

- 1) Está muy seguro
- 2) Está bastante seguro
- 3) Esta poco seguro
- 4) No tiene ninguna seguridad
- 0) NS/NC

36. ¿CREE QUE SI TRABAJA DE ACUERDO A LO ESTIPULADO POR SUS JEFES ES MAS FÁCIL CONSERVAR EL EMPLEO?

- 1 Está muy seguro
- 2 Está bastante seguro
- 3 Esta poco seguro
- 4 No tiene ninguna seguridad
- 0 NS/NC

37. ¿CREE QUE MANTENER SU EMPLEO ES UNA CUESTIÓN DE AZAR, DESTINO O SUERTE?

- 1 Está muy seguro
- 2 Está bastante seguro
- 3 Esta poco seguro
- 4 No tiene ninguna seguridad
- 0 NS/NC



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

38. ¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS CREE USTED QUE DIFICULTAN SU CRECIMIENTO LABORAL?

- | | |
|-------------------------|--|
| 1 Tareas Monótonas | 4 Dificultades en las relaciones humanas |
| 2 Tareas muy complejas | 0 NS/NC |
| 3 Falta de capacitación | |

39. ¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES FACTORES INFLUYEN DE MANERA NEGATIVA EN SU RENDIMIENTO LABORAL? INDIQUE TRES EN ORDEN DE IMPORTANCIA

- | | | | |
|----------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1 Humo de tabaco | 4. Falta de ventilación | 7 Hacinamiento | <input type="checkbox"/> |
| 2 Ruidos | 5. Temperatura inadecuada | 8 Encierro / malos olores | <input type="checkbox"/> |
| 3 Escasa iluminación | 6. Mobiliario inadecuado | 9 Otros ¿Cuáles? | <input type="checkbox"/> |
| 0 NS/NC | | | |

40. RESPECTO DE LAS RELACIONES HUMANAS, ¿CUÁL ES LA QUE INFLUYE NEGATIVAMENTE EN SU DESEMPEÑO LABORAL?

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|---------|
| 1 Jefes o Superiores | 4 Público en general | 0 NS/NC |
| 2 Compañeros | 5. Vendedores ambulantes | |
| 3 Personal de otras áreas | 6. Otros ¿Cuáles? _____ | |

41. ¿SE SIENTE INTEGRADO A LA REPARTICIÓN u ORGANIZACIÓN DONDE TRABAJA?

- | | | |
|-----------------------|--|----------|
| 1) Muy integrado | 3) Poco integrado | 0) NS/NC |
| 2) Bastante integrado | 4) Con graves problemas de integración | |

42. EN RELACIÓN A SUS COMPAÑEROS DE OFICINA USTED SE SIENTE:

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| 1) Integrado al grupo | 3) Despreciado por el grupo |
| 2) Ajeno al grupo | 0) NS/NC |

43. ¿DEJARÍA SU TRABAJO ACTUAL POR OTRO EN EL QUE LE PAGUEN MAS? ¿CUÁNTO MÁS?

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|----------|
| 1) Sí, si le ofrecen hasta el 10% más | 3) Sí, si le ofrecen más de 20 | 0) NS/NC |
| 2) Sí, si le ofrecen 11-20% más | 4) No está dispuesto a cambiar | |

44. ¿CUÁL ES EL MENOR INGRESO MENSUAL POR EL QUE ACEPTARÍA UN EMPLEO?

45. ¿TIENE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- | | |
|-------|-------|
| 1) Si | 2) No |
|-------|-------|

46. SUS INGRESOS A DICIEMBRE DEL 2.005 OSCILABAN ENTRE

- | | | | |
|------------|--------------|--------------|---------------------------------|
| 1) -400 | 3) 801-1.000 | 5) + de 1500 | 7) No tuvo ingresos por trabajo |
| 2) 401-800 | 4) 1001-1500 | 6) + de 7000 | 0) NS/NC |

47. SUS INGRESOS RESPECTO DE LOS ESPERADOS SON:

- | | | | |
|------------|--------------|-----------|----------|
| 1) Mejores | 2) Similares | 3) Peores | 0) NS/NC |
|------------|--------------|-----------|----------|

48. ¿SE IMPARTE CAPACITACIÓN EN SU REPARTICIÓN?

- | | | |
|---------------------|-----------------------|------------------|
| 1) Ingreso | 3) Nuevas tecnologías | 5) No se imparte |
| 2) Cambio de puesto | 4) Periódicamente | 0) NS/NC |

49. ¿CUÁLES CREE UD. QUE SON LOS REQUISITOS MAS IMPORTANTES QUE UN SUJETO Y/O PROFESIONAL DEBE POSEER A LA HORA DE OBTENER UN EMPLEO?(mencionar hasta tres en orden de importancia)

- | | | |
|---|---------------------------------------|---|
| 1. Título | 4. Promedio de notas | 7. Capacitación técnica y "saber hacer" |
| 2. Universidad/instituto de procedencia | 5. Contactos o cartas de presentación | 8. Publicaciones |
| 3. Cursos/seminarios | 6. Experiencia | 9. Otros especificar |

51. SU EXPECTATIVA RESPECTO AL FUTURO LABORAL

- | | |
|---------------------|---------|
| 1 Crece | 3 Baja |
| 2 Se mantiene igual | 0 NS/NC |

52. CAUSA PRINCIPAL QUE ATENTA CONTRA SUS EXPECTATIVAS

- | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|----------|----------|
| 1) Desaliento ante futuro laboral | 2) Situación Socio-Polít. | 3) Ambas | 0) NS/NC |
|-----------------------------------|---------------------------|----------|----------|

53. PARA UD ¿LA EDUCACIÓN ES UN FACTOR DE MOVILIDAD SOCIAL?

- | | | |
|------|------|---------|
| 1 Si | 2 No | 0 NS/NC |
|------|------|---------|

54. ¿SI PASAMOS A LA SITUACIÓN DEL PAÍS: ESTIMA QUE CRECERÁ ECONÓMICAMENTE?

- | | | |
|------|------|---------|
| 1 Si | 2 No | 0 NS/NC |
|------|------|---------|

55. EN LO PERSONAL ¿CREE POSIBLE PROGRESAR SOCIO-ECONÓMICAMENTE EN UN PLAZO?

- | | | | | |
|----------|------------|----------|----------|----------|
| 1) Corto | 2) Mediano | 3) Largo | 4) Nunca | 0) NS/NC |
|----------|------------|----------|----------|----------|

56. ¿CUÁNTAS VECES CAMBIÓ DE PUESTO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS?

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1 ninguna vez | 3 dos veces o más |
| 2 una vez | 0 NS/NC |

57. TIEMPO QUE SE MANTUVO EN EL ÚLTIMO PUESTO

AÑOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>
MESES	<input type="text"/>	<input type="text"/>



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

58. ¿CUÁNTAS VECES CAMBIÓ DE EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS?

59. ¿CUÁNTOS, SOBRE EL TOTAL DE MOVIMIENTOS QUE USTED HA TENIDO, REPRESENTAN UN ASCENSO EN LA OCUPACIÓN?

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 Todos | 3 Ninguno |
| 2 Algunos | 0 NS/NC |

60. ESOS MOVIMIENTOS ASCENDENTES FUERON EN:

- | | | |
|-----------------|---------------------------|------------------------------|
| 1 Cargo /puesto | 3 Cargo e ingresos | 5 Responsabilidad e ingresos |
| 2 Ingresos | 4 Cargo y responsabilidad | 0 NS/NC |

61. ¿CUÁNTAS CAÍDAS (O DESCENSOS) OCUPACIONALES TUVO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS?

- | | |
|-----------|-------------|
| 1 ninguna | 3 dos o más |
| 2 una | 0 NS/NC |

62. ESOS MOVIMIENTOS DESCENDENTES FUERON EN:

- | | | |
|-----------------|---------------------------|------------------------------|
| 1 Cargo /puesto | 3 Cargo e ingresos | 5 Responsabilidad e ingresos |
| 2 Ingresos | 4 Cargo y responsabilidad | 0 NS/NC |

63. USTED CREE QUE CUANDO SE OBSERVAN PROCESOS DE DESCENSO SOCIAL, LOS SUJETOS TIENDEN A:

- Mantenerse apegados a los valores y pautas del grupo del cual vienen
(ej: un empleado que cae y se vuelve obrero, sigue manteniendo las pautas de los empleados)
- Tienden a adoptar rápidamente los nuevos valores y cultura de la empresa u organización para no quedar "excluidos"

64. USTED CREE QUE LA PERCEPCIÓN DE CONTAR CON ALTAS CHANCAS DE ASCENSO OCUPACIONAL SE ASOCIA A:

- Factores psicológicos del sujeto y de su familia (aspiraciones, motivación, talento)
- Factores sociales ya "predeterminados" como el origen social que son difíciles de abolir

65. ¿QUÉ OPINA USTED DEL PROGRESO EN SU CARRERA LABORAL EN GENERAL?

- Ha habido un mejoramiento
- No ha habido ningún progreso (estancamiento)
- Ha caído ocupacionalmente

66. EN QUE TIEMPO ASCENDIÓ (EN MESES)

- | | | | | |
|----------|----------|------------|-------------------|----------|
| 1. 12-24 | 2. 25-48 | 3. + de 48 | 4. Nunca ascendió | 0. NS/NC |
|----------|----------|------------|-------------------|----------|

67. COMPARE SU TRABAJO CON EL DE SU PADRE/MADRE

- | | | | | |
|----------|------------|---------|-------------------|----------|
| 1. Mejor | 2. Similar | 3. Peor | 4. No corresponde | 0. NS/NC |
|----------|------------|---------|-------------------|----------|

68. COMPARE SU TRABAJO CON EL DE SU ABUELO/A

- | | | | | |
|----------|------------|---------|-------------------|----------|
| 1. Mejor | 2. Similar | 3. Peor | 4. No corresponde | 0. NS/NC |
|----------|------------|---------|-------------------|----------|

69. NIVEL DE VIDA RESPECTO DE LOS PADRES

- | | | | | |
|----------|------------|---------|-------------------|----------|
| 1. Mejor | 2. Similar | 3. Peor | 4. No corresponde | 0. NS/NC |
|----------|------------|---------|-------------------|----------|

70. NIVEL DE VIDA RESPECTO DE LOS ABUELOS

- | | | | | |
|----------|------------|---------|-------------------|----------|
| 1. Mejor | 2. Similar | 3. Peor | 4. No corresponde | 0. NS/NC |
|----------|------------|---------|-------------------|----------|

71. DIGA A QUE SE PUEDE ASPIRAR TRABAJANDO EN EL ESTADO



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

72. EXPRESE EN POCAS PALABRAS SU MAYOR PREOCUPACIÓN CON RESPECTO AL TRABAJO:

73. DIGA CON QUÉ 3 PALABRAS ASOCIA LA PALABRA LOGRO

1 _____ 2 _____ 3 _____

74. DIGA CON QUÉ 3 PALABRAS ASOCIA LA PALABRA ASPIRACIONES

1 _____ 2 _____ 3 _____

75. DIGA CON QUÉ 3 PALABRAS ASOCIA A LA LEALTAD EN UNA INSTITUCIÓN

1 _____ 2 _____ 3 _____

76. DIGA CON QUÉ 3 PALABRAS ASOCIA A LA RESPONSABILIDAD EN UNA INSTITUCIÓN

1 _____ 2 _____ 3 _____

77. DIGA CON QUÉ 3 PALABRAS ASOCIA A LA INTEGRACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN

1 _____ 2 _____ 3 _____

78. DIGA CON QUÉ 3 PALABRAS ASOCIA AL TRABAJO EN EL ESTADO

1 _____ 2 _____ 3 _____

79. DIGA CON QUÉ 3 PALABRAS O COMPETENCIAS ASOCIA EL ASCENSO EN UNA ORGANIZACIÓN

1 _____ 2 _____ 3 _____

80. DIGA CON QUÉ 3 PALABRAS O CARACTERÍSTICAS O COMPETENCIAS ASOCIA EL ESTANCAMIENTO.

1 _____ 2 _____ 3 _____

81. ¿LA LEALTAD EN LAS ORGANIZACIONES TAL COMO LA ENTIENDE TIENE UN VALOR:

- 1. POSITIVO
- 2. NEGATIVO

82. ¿LA LEALTAD EN LAS ORGANIZACIONES SE CONFUNDE CON LA SUMISIÓN O ACEPTACIÓN TÁCITA DE LAS NORMAS?

- 1. SI
- 2. NO

¿Por qué? _____



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

MBI

Coloque una cruz para cada afirmación considerando el puntaje del recuadro

Puntaje:	
Nunca.....	0
Pocas veces al año o menos.....	1
Una vez al mes o menos.....	2
Unas pocas veces al mes o menos.....	3
Una vez a la semana	4
Algunas veces a la semana.....	5
Todos los días.....	6

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado con mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto para ir a trabajar.							
4. Comprendo fácilmente como se sienten las personas							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8. Me siento quemado por mi trabajo.							
9. Creo influir positivamente con mi trabajo en los demás							
10. Me he vuelto muy sensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.							
11. Me preocupa que el trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a otras personas.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con las personas a las que doy un servicio.							
18. Me siento estimulado después de trabajar con personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. Me siento acabado.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan por algunos de sus problemas.							



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

BM

Para cada afirmación conteste cómo se siente colocando en el espacio que hay entre paréntesis un número dentro de una escala de siete puntos (del 1 al 7), donde 7 equivaldría a "totalmente cierto" y 1, a "totalmente falso"³⁴

1. Me siento cansado ()
2. Me siento derrotado ()
3. Tengo un buen día ()
4. Me siento físicamente agotado ()
5. Me siento emocionalmente agotado ()
6. Me siento feliz ()
7. Me siento acabado ()
8. Me siento quemado ()
9. Me siento infeliz ()
10. Siento que he trabajado demasiado ()
11. Me siento atrapado ()
12. Me siento como si careciera de valor ()
13. Me siento harto ()
14. Me siento preocupado ()
15. Estoy decepcionado y enfadado con la gente ()
16. Me siento débil y desamparado ()
17. Estoy desesperado ()
18. Me siento como si estuviese de vuelta ()
19. Me siento optimista ()
20. Me siento con todas mis fuerzas ()
21. Me siento ansioso ()

³⁴ Medida de Burnout (BM) (Pines y A. y cols., 1992, 1994.)

CUESTIONARIO DE ESTILO ATRIBUCIONAL (CEA)

Tómese todo el tiempo que le parezca para contestar a cada una de las preguntas. Completar la prueba lleva unos quince minutos, más o menos. No hay respuestas acertadas ni equivocadas.

Lea la descripción de cada una de las situaciones e imagínelas vívidamente como si las estuviera atravesando. Es probable que no haya experimentado nunca alguna de las situaciones en cuestión, pero eso no importa. Tal vez las respuestas parezcan no coincidir; pero siga delante de todos modos y haga un círculo en torno a 0 ó 1, eligiendo la que le parezca más probable para usted. Es posible que no le guste cómo se expresan algunas respuestas, pero no deberá escoger lo que usted cree que diría o cómo le caería bien a los demás; elija la respuesta que le parezca más viable, más próxima.

- | | |
|--|-----|
| 1. La tarea a mi cargo tiene gran éxito: | PsG |
| A. Todos le han dedicado y le dedican mucho tiempo y energías. | 0 |
| B. Vigilo de cerca el trabajo de cada uno. | 1 |
| 2. Me arreglé con mi novio/pareja o amigo/a después de pelearme. | PmG |
| A. Me perdonó en esta ocasión. | 0 |
| B. Siempre me perdona. | 1 |
| 3. Me perdí cuando iba a casa de un amigo. | PsB |
| A. Tomé una dirección incorrecta al llegar a una esquina. | 1 |
| B. Mi amigo me dio mal la dirección. | 0 |
| 4. Mi novio/pareja o amigo/a me da un regalo inesperado | PsG |
| A. Obtuvo algún dinero extra este mes. | 0 |
| B. Le debo haber dado algún buen consejo. | 1 |
| 5. Olvidé que era el día de cumpleaños un buen amigo. | PmB |
| A. No soy bueno para recordar cumpleaños. | 1 |
| B. Había otras cosas que me preocupaban. | 0 |
| 6. Un admirador/a secreto me manda un regalo o mensaje cariñoso. | PvG |
| A. Le resulto simpático/a y atractivo/a. | 0 |
| B. Caigo simpático/a y atractivo/a a todos. | 1 |
| 7. Me presenté como candidato/a para representar a mis compañeros y gané: | PvG |
| A. Dedicué mucho tiempo y energías para que me eligieran. | 0 |
| B. Trabajo intensamente en todo lo que hago. | 1 |
| 8. Falté a un compromiso importante: | PvB |
| A. A veces me falla la memoria. | 1 |
| B. A veces olvido anotar lo que tengo que hacer. | 0 |
| 9. Me presenté como candidato/a para representar a mis compañeros y perdí: | PsB |
| A. No trabajé lo suficiente para que me eligieran. | 1 |
| B. El que ganó tenía más amigos y conocidos en el trabajo. | 0 |
| 10. Asisto a una fiesta como invitado/a: | PmG |
| A. Estuve particularmente simpático/a esa noche. | 0 |
| B. Soy un/a invitado con el que se está bien. | 1 |
| 11. Obtuve muchos reconocimientos de mi trabajo: | PsG |
| A. Mis tareas son muy fáciles. | 0 |
| B. Conozco muy bien mi trabajo. | 1 |
| 12. Mi salud fue excelente todo el año: | PsG |
| A. Me expuse poco, no estuve cerca de muchos enfermos. | 0 |
| B. Comí siempre bien y me tomé mis correspondientes descansos. | 1 |



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

- | | |
|---|-----|
| 13. Debo un libro a su dueño: | PmB |
| A. Cuando me interesa mucho la lectura suelo olvidarme h/ el día en que vivo. | 1 |
| B. Estuve tan ocupado/a que olvidé devolver el libro. | 0 |
| 14. Me encuentro con un amigo y me dice “qué bien te ves”. | PmG |
| A. Ese día mi amigo encontraba bien a todos. | 0 |
| B. Por lo general mi amigo halaga a todo el mundo. | 1 |
| 15. Gané un certamen deportivo: | PmG |
| A. Me entrené muchísimo. | 0 |
| B. Soy muy bueno en ese tipo de competencias. | 1 |
| 16. Salí mal en una tarea importante: | PvB |
| A. No soy bueno/a en ese tipo de tarea. | 1 |
| B. No me había preparado bien. | 0 |
| 17. Traté de ingresar a un grupo que comparte mis mismas ideas y no pude: | PvB |
| A. No me llevo bien con los demás. | 1 |
| B. No me llevo bien con la gente del grupo. | 0 |
| 18. Perdí una prueba deportiva a pesar de haberme preparado durante mucho tiempo: | PvB |
| A. No tengo grandes condiciones como atleta. | 1 |
| B. No sirvo para practicar ese deporte. | 0 |
| 19. Un día iba a tomar el micro y me di cuenta que no tenía plata: | PsB |
| A. No verifiqué si llevaba suficiente dinero. | 1 |
| B. No me alcanza bien el dinero. | 0 |
| 20. Me puse furioso/a discutiendo con un amigo: | PmB |
| A. Siempre está sermoneándome. | 1 |
| B. Él estaba de mal humor. | 0 |
| 21. Me retan por no haber entregado a término un trabajo: | PmB |
| A. Siempre demoro con las entregas de los informes y trabajos. | 1 |
| B. Anduve un poco perezoso/a para realizar los trabajos de este año. | 0 |
| 22. Un amigo no quiere acompañarme a una fiesta. | PvB |
| A. Aquel día ese compañero no tenía ganas de nada. | 1 |
| B. Aquel día ese compañero no tenía ganas de ir a esa fiesta. | 0 |
| 23. La persona que anima una fiesta me invitó a subir al escenario: | PsG |
| A. Yo estaba sentado/a en el mejor lugar. | 0 |
| B. Yo era él/la que daba más muestras de entusiasmo. | 1 |
| 24. En una fiesta me la paso bailando toda la noche. | PmG |
| A. Esa noche estaba en gran forma. | 0 |
| B. Voy mucho a fiestas. | 1 |
| 25. Le compré un regalo a mi novio/pareja o amigo y no le gustó. | PsB |
| A. No tengo mucha idea para elegir regalos. | 1 |
| B. El/ella tiene gustos muy exquisitos. | 0 |
| 26. Anduve muy bien en una entrevista para conseguir un trabajo. | PmG |
| A. Contesté bien durante la entrevista. | 0 |
| B. Tuve siempre mucha confianza. | 1 |
| 27. Conté un chiste y todos me lo festejaron. | PsG |
| A. El chiste era buenísimo. | 0 |
| B. Lo conté con mucha gracia. | 1 |



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

28. Me dieron poco tiempo para hacer un trabajo, pero, de todos modos logré cumplir: PvG
A. Soy bueno/a en ese tipo de trabajos. 0
B. Soy una persona eficiente. 1
29. Me he sentido particularmente cansado/a estos días: PmB
A. Nunca tengo ocasión de descansar. 1
B. Tuve muchas más actividades y/o tareas que de costumbre estos días. 0
30. Invité a un chico/a a bailar y me rechazó: PsB
A. No bailo muy bien. 1
B. A él/ella no le gusta bailar. 0
31. Salvé a una persona que se estaba ahogando. PvG
A. Conozco una técnica para evitar que alguien se ahogue. 0
B. Sé cómo proceder en situaciones de emergencia. 1
32. Mi novio/pareja desea interrumpir nuestra relación, aunque sea unos días: PvB
A. Soy demasiado egocéntrico. 1
B. No le dedico el tiempo debido a la relación. 0
33. Un amigo dice algo que lastima mis sentimientos. PmB
A. Siempre dice lo que piensa sin fijarse en los sentimientos de los demás. 1
B. Mi amigo estaba de mal humor y hablo así para descargar. 0
34. Un superior me pide un consejo: PvG
A. Soy un experto en el área en que pidió asesoramiento. 0
B. Soy bueno dando consejos a las personas. 1
35. Un amigo agradece mi compañía en un mal momento. PvG
A. Me encanta prestar ayuda en esos casos. 0
B. Me preocupo por la gente. 1
36. La pasé maravillosamente en una reunión. PsG
A. Todos eran amigables. 0
B. Yo era amigable. 1
37. Fui a una fiesta y la pasé muy bien. PvG
A. Por lo general me divierto mucho en esos lugares. 0
B. Por lo general me divierto. 1
38. Mi amigo/a o novio/a me invita a ir de camping: PmG
A. El/ella necesitaba salir unos días. 0
B. A El/ella le gusta conocer nuevos lugares. 1
39. Digo un chiste y nadie se ríe. PsB
A. No soy bueno/a para decir chistes. 1
B. Era un chiste tan conocido que no hizo gracia. 0
40. Mis amigos dicen que la pasan bien conmigo. PmG
A. Algunas veces es divertido estar conmigo. 0
B. Soy muy divertido/a. 1
41. Mi novio/pareja y yo hemos estado discutiendo mucho. PsB
A. He andado de mal humor. 1
B. El/ella ha estado mostrándose hostil. 0
42. Fallé al trabajo. PmB
A. Mi superior es muy exigente. 1
B. Esa semana mi superior estaba muy exigente. 0



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

- | | |
|--|-----|
| 43. Gané un premio muy importante. | PvG |
| A. Hice muy bien un trabajo. | 0 |
| B. Me esforcé hasta lograr el mejor trabajo. | 1 |
| 44. Me llevé una puerta por delante y me lastimé. | PvB |
| A. He sido muy descuidado últimamente. | 1 |
| B. No estaba mirando por donde iba. | 0 |
| 45. Gané la lotería. | PsG |
| A. Fue pura casualidad. | 0 |
| B. Elegí el número debido. | 1 |
| 46. Tomé un colectivo equivocado y me perdí. | PmB |
| A. No soy de prestar atención a lo que hago. | 1 |
| B. Aquel día no prestaba atención a lo que hacía. | 0 |
| 47. Estoy internado y vienen pocos a visitarme. | PsB |
| A. Soy muy irritable cuando estoy enfermo/a. | 1 |
| B. Mis amigos no se preocupan mucho por cosas así. | 0 |
| 48. Fracásé un proyecto que elaboré con unos compañeros. | PvB |
| A. Nunca trabajo bien en grupo. | 1 |
| B. No trabajo bien con los integrantes de este grupo. | 0 |

ESCALA DE AFRONTAMIENTO FORMA GENERAL (ACS)

Los trabajadores suelen tener ciertas preocupaciones o problemas sobre temas diferentes, como el Ministerio, el trabajo, la familia, los amigos, el mundo en general, etc. En este cuestionario encontrarás una lista de formas diferentes con las que la gente de tu trabajo suele encarar una gama de amplio problemas y preocupaciones. Deberás indicar, marcando en la casilla correspondiente, las cosas que sueles hacer para enfrentar estos problemas o dificultades. En cada afirmación debes marcar con una cruz (x) según creas que es la manera de reaccionar o actuar. No hay respuesta correctas o erróneas. No dediques mucho tiempo a cada frase; simplemente responde lo que crees que se ajusta mejor a tu forma de actuar.

Nº	AFIRMACIONES	A	B	C	D	E
		Nunca	Raras veces	Pocas veces	A menudo	Siempre
1	Hablar con otros para saber qué es lo que harían ellos si tuvieran el mismo problema					
2	Dedicarme a resolver lo que está provocando el problema					
3	Seguir con mi tarea como es debido					
4	Preocuparme por mi futuro					
5	Reunirme con amigos					
6	Producir una buena impresión en las personas que me importan					
7	Esperar que ocurra lo mejor					
8	No puedo hacer nada para resolver el problema, así que no hago nada					
9	Llorar o gritar					
10	Organizar una acción o petición en relación a mi problema					
11	Ignorar el problema					
12	Criticarme a mi mismo					
13	Guardar mis sentimientos para mi solo					
14	Dejar que Dios se ocupe de mis problemas					
15	Acordarme de los que tienen problemas peores, de forma que los míos no parezcan tan graves					
16	Pedir consejo a una persona competente					
17	Encontrar una forma de relajarme; por ej. oír música, leer un libro, tocar un instrumento musical, ver TV					
18	Hacer deporte					
19	Hablar con otros para apoyarnos mutuamente					
20	Dedicarme a resolver el problema poniendo en juego todas mis capacidades					
21	Asistir al trabajo con regularidad en los horarios preestablecidos					
22	Preocuparme por mi felicidad					
23	Llamar a un amigo íntimo					
24	Preocuparme por mis relaciones con los demás					
25	Desear que suceda un milagro					
26	Simplemente me doy por vencido					
27	Intentar sentirme mejor bebiendo alcohol, fumando o tomando drogas (no medicamentos)					
28	Organizar un grupo que se ocupe del problema					
29	Ignorar conscientemente el problema					

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Nº	AFIRMACIONES	A Nunca	B Raras veces	C Pocas veces	D A menudo	E Siempre
30	Darme cuenta de que yo mismo me hago más difíciles las cosas					
31	Evitar estar con la gente					
32	Pedir ayuda y consejo para que todo se resuelva					
33	Fijarme en el aspecto positivo de las cosas y pensar en las cosas buenas					
34	Conseguir ayuda o consejo de un profesional					
35	Salir y divertirme para olvidar mis dificultades					
36	Mantenerme en forma y buena salud					
37	Buscar ánimo en otros					
38	Considerar otros puntos de vista y tratar de tenerlos en cuenta					
39	Trabajar intensamente					
40	Preocuparme por lo que está pasando					
41	Empezar una relación personal estable					
42	Trato de adaptarme a mis amigos					
43	Esperar que el problema se resuelva por sí solo					
44	Me pongo mal					
45	Trasladar mis frustraciones a otros					
46	Ir a reuniones en las que se estudie el problema					
47	Borrar el problema de mi mente					
48	Sentirme culpable					
49	Evitar que otros se enteren de lo que me preocupa					
50	Leer un libro sagrado o de religión					
51	Tratar de tener una visión alegre de la vida					
52	Pedir ayuda a un profesional					
53	Buscar tiempo para actividades de ocio					
54	Ir al gimnasio a hacer ejercicio					
55	Hablar con otros sobre mi problema para que me ayuden a salir de él					
56	Pensar en lo que estoy haciendo y por qué					
57	Triunfar en lo que estoy haciendo					
58	Inquietarme por lo que me pueda ocurrir					
59	Tratar de hacerme amigo íntimo de otra persona					
60	Mejorar mi relación personal con los demás.					
61	Soñar despierto que las cosas irán mejor					
62	No tengo forma de afrontar la situación					
63	Cambiar las cantidades de lo que como, bebo y duermo					
64	Unirme a la gente que tiene el mismo problema					
65	Aislarme del problema para poder evitarlo					
66	Considerarme culpable					
67	No dejar que otros sepan como me siento					
68	Pedir a Dios que cuide de mí					
69	Estar contento de cómo van las cosas					
70	Hablar del tema con personas competentes					
71	Conseguir apoyo de otros como de mis padres y amigos					
72	Pensar en distintas formas de afrontar el problema					



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Nº	AFIRMACIONES	A Nunca	B Raras veces	C Pocas veces	D A menudo	E Siempre
73	Dedicarme a mis tareas en vez de salir					
74	Preocuparme por el futuro del mundo					
75	Pasar más tiempo con mi pareja					
76	Hacer lo que quieren mis amigos					
77	Imaginar que las cosas van a ir mejor					
78	Sufro dolores de cabeza y estómago					
79	Encontrar una forma de aliviar la tensión; por ejemplo: llorar, gritar, beber, tomar drogas.					



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Escala BIEPS-A (Casullo)

Te pedimos que leas con atención las frases siguientes. Marca tu respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensaste y sentiste durante el último mes. No hay respuestas buenas o malas. Todas sirven. No dejes frases sin responder. Marca con una cruz en una de las tres opciones.

	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1. Creo que me hago cargo de lo que digo o hago			
2. Tengo amigos/compañeros en quienes confiar			
3. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
4. En general estoy conforme con el trabajo que tengo.			
5. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo			
6. Me importa pensar qué haré en el futuro.			
7. Generalmente le caigo bien a la gente.			
8. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
9. Estoy bastante conforme con mi forma de ser.			
10. Si estoy molesto por algo soy capaz de pensar en cómo cambiarlo.			
11. Creo que en general me llevo bien con la gente.			
12. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

ANEXO B: Cálculo de la Consistencia Interna de los Tests Aplicados

MBI

Tabla de consistencia para la Dimensión Cansancio Emocional

		mbi01	mbi02	mbi03	mbi06	mbi08	mbi13	mbi14	mbi16	mbi20
mbi01	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 100								
mbi02	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,579(**) ,000 100	1 100							
mbi03	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,349(**) ,000 100	,394(**) ,000 100	1 100						
mbi06	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,392(**) ,000 100	,316(**) ,001 100	,219(*) ,029 100	1 100					
mbi08	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,567(**) ,000 100	,376(**) ,000 100	,315(**) ,001 100	,412(**) ,000 100	1 100				
mbi13	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,466(**) ,000 100	,298(**) ,003 100	,191 ,057 100	,306(**) ,002 100	,504(**) ,000 100	1 100			
mbi14	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,419(**) ,000 100	,329(**) ,001 100	,233(*) ,020 100	,190 ,059 100	,355(**) ,000 100	,195 ,052 100	1 100		
mbi16	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,464(**) ,000 100	,313(**) ,002 100	,314(**) ,001 100	,530(**) ,000 100	,636(**) ,000 100	,255(*) ,011 100	,310(**) ,002 100	1 100	
mbi20	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,245(*) ,014 100	,063 ,534 100	,183 ,068 100	,103 ,309 100	,466(**) ,000 100	,315(**) ,001 100	,214(*) ,032 100	,300(**) ,002 100	1 100
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,769(**) ,000 100	,629(**) ,000 100	,557(**) ,000 100	,629(**) ,000 100	,802(**) ,000 100	,607(**) ,000 100	,572(**) ,000 100	,727(**) ,000 100	,461(**) ,000 100

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

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

Fuente: Test MBI de Maslach y Jackson, (1981, 1986) aplicado a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Tabla de consistencia para la Dimensión Despersonalización

		mbi05	mbi10	mbi11	mbi15	mbi22
mbi05	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 100				
mbi10	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,063 ,531 100	1 100			
mbi11	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,057 ,575 100	,338(**) ,001 100	1 100		
mbi15	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,307(**) ,002 100	-,245(*) ,014 100	-,263(**) ,008 100	1 100	
mbi22	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,197(*) ,050 100	,100 ,323 100	,107 ,289 100	,165 ,100 100	1 100
Despersonalización	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,526(**) ,000 100	,548(**) ,000 100	,566(**) ,000 100	,317(**) ,001 100	,595(**) ,000 100

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

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

Fuente: Test MBI de Maslach y Jackson, (1981, 1986) aplicado a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Tabla de consistencia para la Dimensión Realización Personal

		mbi04	mbi07	mbi09	mbi12	mbi17	mbi18	mbi19	mbi21
mbi04	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 100							
mbi07	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,251(*) ,012 100	1 100						
mbi09	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,303(**) ,002 100	,119 ,239 100	1 100					
mbi12	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,247(*) ,013 100	,214(*) ,033 100	,388(**) ,000 100	1 100				
mbi17	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,372(**) ,000 100	,264(**) ,008 100	,230(*) ,022 100	,151 ,133 100	1 100			
mbi18	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,321(**) ,001 100	,323(**) ,001 100	,274(**) ,006 100	,324(**) ,001 100	,492(**) ,000 100	1 100		
mbi19	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,220(*) ,028 100	,228(*) ,023 100	,209(*) ,037 100	,332(**) ,001 100	,303(**) ,002 100	,413(**) ,000 100	1 100	
mbi21	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,209(*) ,037 100	,266(**) ,007 100	,350(**) ,000 100	,172 ,088 100	,304(**) ,002 100	,289(**) ,003 100	,273(**) ,006 100	1 100
Realización Personal	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,562(**) ,000 100	,543(**) ,000 100	,590(**) ,000 100	,534(**) ,000 100	,650(**) ,000 100	,701(**) ,000 100	,637(**) ,000 100	,630(**) ,000 100

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

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

Fuente: Test MBI de Maslach y Jackson, (1981, 1986) aplicado a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna del MB de Pines y Aronson, 1988 (1/6)

bur04				bur03				bur02				bur01			
N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson		N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson		N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson		N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	
100	0	,733(**)		100	0,008	-,264(**)		100	0,001	,319(**)		100		1	1
100	0,002	,303(**)		100	0,002	-,300(**)		100		1		100	0,001	,319(**)	2
100	0,075	-,0,179		100		1		100	0,002	-,300(**)		100	0,008	-,264(**)	3
100		1		100	0,075	-,0,179		100	0,002	,303(**)		100	0	,733(**)	4
100	0	,495(**)		100	0,002	-,308(**)		100	0	,517(**)		100	0	,542(**)	5
100	0,001	-,326(**)		100	0	,421(**)		100	0	-,388(**)		100	0	-,374(**)	6
100	0,008	,262(**)		100	0,007	-,270(**)		100	0	,719(**)		100	0,034	,213(*)	7
100	0,096	0,167		100	0	-,364(**)		100	0	,675(**)		100	0,083	0,174	8
100	0,094	0,169		100	0,002	-,304(**)		100	0	,588(**)		100	0,054	0,193	9
100	0	,363(**)		100	0,015	-,242(*)		100	0	,377(**)		100	0	,421(**)	10
100	0,003	,299(**)		100	0	-,361(**)		100	0	,556(**)		100	0	,365(**)	11
100	0,026	,223(*)		100	0,072	-,0,181		100	0	,434(**)		100	0,014	,244(*)	12
100	0,001	,330(**)		100	0	-,446(**)		100	0	,429(**)		100	0	,380(**)	13
100	0,005	,277(**)		100	0,013	-,249(*)		100	0,002	,304(**)		100	0,001	,335(**)	14
100	0,004	,288(**)		100	0,006	-,274(**)		100	0	,397(**)		100	0,02	,232(*)	15
100	0,078	0,177		100	0,018	-,237(*)		100	0	,345(**)		100	0,007	,267(**)	16
100	0,018	,236(*)		100	0,083	-,0,174		100	0	,462(**)		100	0,011	,253(*)	17
100	0,088	0,171		100	0,366	-,0,091		100	0,011	,253(*)		100	0,297	0,105	18
100	0,001	-,335(**)		100	0	,554(**)		100	0	-,525(**)		100	0,001	-,325(**)	19
100	0	-,468(**)		100	0,003	,292(**)		100	0,001	-,327(**)		100	0	-,417(**)	20
100	0,241	0,118		100	0,705	-,0,038		100	0,154	0,144		100	0,244	0,118	21
100	0	,558(**)		100	0	-,488(**)		100	0	,696(**)		100	0	,586(**)	suma

Consistencia interna del MB de Pines y Aronson, 1988 (2/6)

bur08				bur07				bur06				bur05			
N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	
100	0,083	0,174	100	0,034	,213(*)	100	0	-,374(**)	100	0	-,542(**)	100	0	,542(**)	
100	0	,675(**)	100	0	,719(**)	100	0	-,388(**)	100	0	-,517(**)	100	0	-,517(**)	
100	0	-,364(**)	100	0,007	-,270(**)	100	0	,421(**)	100	0,002	-,308(**)	100	0,002	-,308(**)	
100	0,096	0,167	100	0,008	,262(**)	100	0,001	-,326(**)	100	0	,495(**)	100	0	,495(**)	
100	0	,468(**)	100	0	,435(**)	100	0	-,526(**)	100	0	1	100	0	1	
100	0,004	-,285(**)	100	0,022	-,228(*)	100	0,022	1	100	0	-,526(**)	100	0	-,526(**)	
100	0	,716(**)	100	0	1	100	0,022	-,228(*)	100	0,022	-,228(*)	100	0	-,228(*)	
100	0	1	100	0	,716(**)	100	0,004	-,285(**)	100	0,004	-,285(**)	100	0	-,285(**)	
100	0	,428(**)	100	0	,493(**)	100	0	-,444(**)	100	0	,436(**)	100	0	,436(**)	
100	0,008	,266(**)	100	0,002	,303(**)	100	0,051	-,0195	100	0,051	-,416(**)	100	0	-,416(**)	
100	0	,491(**)	100	0	,517(**)	100	0,002	-,300(**)	100	0,002	-,528(**)	100	0	-,528(**)	
100	0	,456(**)	100	0	,398(**)	100	0	-,435(**)	100	0	-,562(**)	100	0	-,562(**)	
100	0	,371(**)	100	0	,354(**)	100	0	-,490(**)	100	0	-,501(**)	100	0	-,501(**)	
100	0	,374(**)	100	0	,342(**)	100	0	-,425(**)	100	0	-,562(**)	100	0	-,562(**)	
100	0	,475(**)	100	0	,496(**)	100	0,012	-,250(*)	100	0,012	-,438(**)	100	0	-,438(**)	
100	0	,439(**)	100	0	,483(**)	100	0	-,429(**)	100	0	-,556(**)	100	0	-,556(**)	
100	0	,439(**)	100	0	,492(**)	100	0	-,368(**)	100	0	-,482(**)	100	0	-,482(**)	
100	0,005	,279(**)	100	0,003	,297(**)	100	0,009	-,260(**)	100	0,009	-,279(**)	100	0,005	-,279(**)	
100	0	-,367(**)	100	0	-,415(**)	100	0	,538(**)	100	0	-,514(**)	100	0	-,514(**)	
100	0	-,361(**)	100	0,009	-,261(**)	100	0	,515(**)	100	0	-,530(**)	100	0	-,530(**)	
100	0,263	0,113	100	0,122	0,156	100	0,594	0,054	100	0,594	0,054	100	0,371	0,09	
100	0	,643(**)	100	0	,653(**)	100	0	-,632(**)	100	0	-,632(**)	100	0	-,632(**)	
														suma	

Consistencia interna del MB de Pines y Aronson, 1988 (3/6)

bur12				bur11				bur10				bur09			
N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	
100	0,014	,244(*)	100	0	,365(**)	100	0	,421(**)	100	0,054	0,193	100	0,054	0,193	
100	0	,434(**)	100	0	,556(**)	100	0	,377(**)	100	0	,588(**)	100	0	,588(**)	
100	0,072	-0,181	100	0	-,361(**)	100	0,015	-,242(*)	100	0,002	-,304(**)	100	0,002	-,304(**)	
100	0,026	,223(*)	100	0,003	,299(**)	100	0	,363(**)	100	0,094	0,169	100	0,094	0,169	
100	0	,562(**)	100	0	,528(**)	100	0	,416(**)	100	0	,436(**)	100	0	,436(**)	
100	0	-,435(**)	100	0,002	-,300(**)	100	0,051	-0,195	100	0	-,444(**)	100	0	-,444(**)	
100	0	,398(**)	100	0	,517(**)	100	0,002	,303(**)	100	0	,493(**)	100	0	,493(**)	
100	0	,456(**)	100	0	,491(**)	100	0,008	,266(**)	100	0	,428(**)	100	0	,428(**)	
100	0	,489(**)	100	0	,469(**)	100	0,015	,243(*)	100	0	1	100	0	1	
100	0,006	,274(**)	100	0	,375(**)	100	0	1	100	0,015	,243(*)	100	0,015	,243(*)	
100	0	,386(**)	100	0	1	100	0	,375(**)	100	0	,469(**)	100	0	,469(**)	
100	0	1	100	0	,386(**)	100	0,006	,274(**)	100	0	,489(**)	100	0	,489(**)	
100	0	,468(**)	100	0	,575(**)	100	0,003	,295(**)	100	0	,439(**)	100	0	,439(**)	
100	0	,468(**)	100	0	,532(**)	100	0,003	,291(**)	100	0,005	,277(**)	100	0,005	,277(**)	
100	0	,383(**)	100	0	,490(**)	100	0	,476(**)	100	0	,413(**)	100	0	,413(**)	
100	0	,649(**)	100	0	,373(**)	100	0,112	0,16	100	0	,455(**)	100	0	,455(**)	
100	0	,440(**)	100	0	,408(**)	100	0,016	,240(*)	100	0,001	,314(**)	100	0,001	,314(**)	
100	0	,363(**)	100	0,239	0,119	100	0,014	,244(*)	100	0,006	,275(**)	100	0,006	,275(**)	
100	0,007	-,270(**)	100	0	-,441(**)	100	0,001	-,325(**)	100	0	-,365(**)	100	0	-,365(**)	
100	0	-,440(**)	100	0	-,370(**)	100	0,023	-,227(*)	100	0,004	-,286(**)	100	0,004	-,286(**)	
100	0,946	0,007	100	0,015	,243(*)	100	0,102	0,165	100	0,479	0,072	100	0,479	0,072	
100	0	,664(**)	100	0	,709(**)	100	0	,546(**)	100	0	,617(**)	100	0	,617(**)	

Consistencia interna del MB de Pines y Aronson, 1988 (4/6)

bur16			bur15			bur14			bur13		
N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson
100	0,007	,267(**)	100	0,02	,232(*)	100	0,001	,335(**)	100	0	,380(**)
100	0	,345(**)	100	0	,397(**)	100	0,002	,304(**)	100	0	,429(**)
100	0,018	-,237(*)	100	0,006	-,274(**)	100	0,013	-,249(*)	100	0	-,446(**)
100	0,078	0,177	100	0,004	,288(**)	100	0,005	,277(**)	100	0,001	,330(**)
100	0	,556(**)	100	0	,438(**)	100	0	,562(**)	100	0	,501(**)
100	0	-,429(**)	100	0,012	-,250(*)	100	0	-,425(**)	100	0	-,490(**)
100	0	,483(**)	100	0	,496(**)	100	0	,342(**)	100	0	,354(**)
100	0	,439(**)	100	0	,475(**)	100	0	,374(**)	100	0	,371(**)
100	0	,455(**)	100	0	,413(**)	100	0,005	,277(**)	100	0	,439(**)
100	0,112	0,16	100	0	,476(**)	100	0,003	,291(**)	100	0,003	,295(**)
100	0	,373(**)	100	0	,490(**)	100	0	,532(**)	100	0	,575(**)
100	0	,649(**)	100	0	,383(**)	100	0	,468(**)	100	0	,468(**)
100	0	,413(**)	100	0	,547(**)	100	0	,498(**)	100	0	1
100	0	,442(**)	100	0	,453(**)	100	0	1	100	0	,498(**)
100	0	,365(**)	100	0	1	100	0	,453(**)	100	0	,547(**)
100	0	1	100	0	,365(**)	100	0	,442(**)	100	0	,413(**)
100	0	,678(**)	100	0	,505(**)	100	0	,433(**)	100	0	,516(**)
100	0	,373(**)	100	0,011	,255(*)	100	0,102	0,165	100	0,157	0,143
100	0,001	-,331(**)	100	0	-,359(**)	100	0,001	-,324(**)	100	0	-,529(**)
100	0,018	-,236(*)	100	0,015	-,244(*)	100	0	-,402(**)	100	0	-,378(**)
100	0,185	0,134	100	0,03	,217(*)	100	0,097	0,167	100	0,104	0,164
100	0	,656(**)	100	0	,668(**)	100	0	,656(**)	100	0	,722(**)

Consistencia interna del MB de Pines y Aronson, 1988 (5/6)

bur20				bur19				bur18				bur17			
N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	
100	0	-,417(**)	100	0,001	-,325(**)	100	0,297	0,105	100	0,011	,253(*)	100	0,011	,253(*)	
100	0,001	-,327(**)	100	0	-,525(**)	100	0,011	,253(*)	100	0	,462(**)	100	0	,462(**)	
100	0,003	,292(**)	100	0	,554(**)	100	0,366	-0,091	100	0,083	-0,174	100	0,083	-0,174	
100	0	-,468(**)	100	0,001	-,335(**)	100	0,088	0,171	100	0,018	,236(*)	100	0,018	,236(*)	
100	0	-,530(**)	100	0	-,514(**)	100	0,005	,279(**)	100	0	,482(**)	100	0	,482(**)	
100	0	,515(**)	100	0	,538(**)	100	0,009	-,260(**)	100	0	-,368(**)	100	0	-,368(**)	
100	0,009	-,261(**)	100	0	-,415(**)	100	0,003	,297(**)	100	0	,492(**)	100	0	,492(**)	
100	0	-,361(**)	100	0	-,367(**)	100	0,005	,279(**)	100	0	,439(**)	100	0	,439(**)	
100	0,004	-,286(**)	100	0	-,365(**)	100	0,006	,275(**)	100	0,001	,314(**)	100	0,001	,314(**)	
100	0,023	-,227(*)	100	0,001	-,325(**)	100	0,014	,244(*)	100	0,016	,240(*)	100	0,016	,240(*)	
100	0	-,370(**)	100	0	-,441(**)	100	0,239	0,119	100	0	,408(**)	100	0	,408(**)	
100	0	-,440(**)	100	0,007	-,270(**)	100	0	,363(**)	100	0	,440(**)	100	0	,440(**)	
100	0	-,378(**)	100	0	-,529(**)	100	0,157	0,143	100	0	,516(**)	100	0	,516(**)	
100	0	-,402(**)	100	0,001	-,324(**)	100	0,102	0,165	100	0	,433(**)	100	0	,433(**)	
100	0,015	-,244(*)	100	0	-,359(**)	100	0,011	,255(*)	100	0	,505(**)	100	0	,505(**)	
100	0,018	-,236(*)	100	0,001	-,331(**)	100	0	,373(**)	100	0	,678(**)	100	0	,678(**)	
100	0,087	-0,172	100	0	-,386(**)	100	0	,351(**)	100	0	1	100	0	1	
100	0,011	-,252(*)	100	0,044	-,202(*)	100	0,044	1	100	0	,351(**)	100	0	,351(**)	
100	0	,483(**)	100	0	1	100	0,011	-,202(*)	100	0	-,386(**)	100	0	-,386(**)	
100	0	1	100	0	,483(**)	100	0,011	-,252(*)	100	0,087	-0,172	100	0,087	-0,172	
100	0,313	0,102	100	0,324	-0,1	100	0,349	0,095	100	0,009	,261(**)	100	0,009	,261(**)	
100	0	-,589(**)	100	0	-,657(**)	100	0	,440(**)	100	0	,658(**)	100	0	,658(**)	

Consistencia interna del MB de Pines y Aronson, 1988 (6/6)

suma			bur21		
N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson
100	0	,586(**)	100	0,244	0,118
100	0	,696(**)	100	0,154	0,144
100	0	-,488(**)	100	0,705	-0,038
100	0	,558(**)	100	0,241	0,118
100	0	,800(**)	100	0,371	0,09
100	0	-,632(**)	100	0,594	0,054
100	0	,653(**)	100	0,122	0,156
100	0	,643(**)	100	0,263	0,113
100	0	,617(**)	100	0,479	0,072
100	0	,546(**)	100	0,102	0,165
100	0	,709(**)	100	0,015	,243(*)
100	0	,664(**)	100	0,946	0,007
100	0	,722(**)	100	0,104	0,164
100	0	,656(**)	100	0,097	0,167
100	0	,668(**)	100	0,03	,217(*)
100	0	,656(**)	100	0,185	0,134
100	0	,658(**)	100	0,009	,261(**)
100	0	,440(**)	100	0,349	0,095
100	0	-,657(**)	100	0,324	-0,1
100	0	-,589(**)	100	0,313	0,102
100	0,009	,260(**)	100		1
100		1	100	0,009	,260(**)

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

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

Fuente: Test MB de Pines y Aronson, (1986), aplicado a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna del Cuestionario de Estilo Atribucional (Seligman, 1982)

		cea05	cea13	cea20	cea21	cea29	cea33	cea42	cea46	badpmb
cea05	Correlación de Pearson	1	-,037	-,126	,027	-,015	-,183	-,158	-,086	,210(*)
	Sig. (bilateral)		,713	,212	,791	,879	,069	,116	,393	,036
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
cea13	Correlación de Pearson	-,037	1	,033	-,068	,032	,015	,023	,002	,358(**)
	Sig. (bilateral)	,713		,745	,504	,755	,881	,824	,987	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
cea20	Correlación de Pearson	-,126	,033	1	,136	-,038	,178	,049	,184	,499(**)
	Sig. (bilateral)	,212	,745		,176	,704	,077	,627	,067	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
cea21	Correlación de Pearson	,027	-,068	,136	1	-,028	,015	,029	,036	,287(**)
	Sig. (bilateral)	,791	,504	,176		,781	,879	,775	,722	,004
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
cea29	Correlación de Pearson	-,015	,032	-,038	-,028	1	,080	,110	,053	,379(**)
	Sig. (bilateral)	,879	,755	,704	,781		,428	,277	,598	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
cea33	Correlación de Pearson	-,183	,015	,178	,015	,080	1	-,018	,136	,459(**)
	Sig. (bilateral)	,069	,881	,077	,879	,428		,859	,179	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
cea42	Correlación de Pearson	-,158	,023	,049	,029	,110	-,018	1	,095	,364(**)
	Sig. (bilateral)	,116	,824	,627	,775	,277	,859		,346	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
cea46	Correlación de Pearson	-,086	,002	,184	,036	,053	,136	,095	1	,392(**)
	Sig. (bilateral)	,393	,987	,067	,722	,598	,179	,346		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
badpmb	Correlación de Pearson	,210(*)	,358(**)	,499(**)	,287(**)	,379(**)	,459(**)	,364(**)	,392(**)	1
	Sig. (bilateral)	,036	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Cuestionario de Estilo Atribucional de Seligman, y col. (1982,1990), aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Test de Afrontamiento

Consistencia interna de la escala Buscar Apoyo Social (As) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

		afro01	afro19	afro37	afro55	afro71	AS
afro01	Correlación de Pearson	1	,636(**)	,423(**)	,395(**)	,394(**)	,719(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
afro19	Correlación de Pearson	,636(**)	1	,504(**)	,634(**)	,624(**)	,860(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
afro37	Correlación de Pearson	,423(**)	,504(**)	1	,554(**)	,501(**)	,767(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
afro55	Correlación de Pearson	,395(**)	,634(**)	,554(**)	1	,531(**)	,799(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
afro71	Correlación de Pearson	,394(**)	,624(**)	,501(**)	,531(**)	1	,778(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
AS	Correlación de Pearson	,719(**)	,860(**)	,767(**)	,799(**)	,778(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

**Consistencia interna de la escala Concentrarse en resolver el problema (Rp) -
(ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)**

	afro02	afro20	afro38	afro56	afro72	RP
afro02	1					
Correlación de Pearson		,564(**)	,434(**)	,615(**)	,511(**)	,800(**)
Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro20		1				
Correlación de Pearson	,564(**)		,309(**)	,442(**)	,601(**)	,732(**)
Sig. (bilateral)	,000		,002	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro38			1			
Correlación de Pearson	,434(**)	,309(**)		,583(**)	,491(**)	,735(**)
Sig. (bilateral)	,000	,002		,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro56				1		
Correlación de Pearson	,615(**)	,442(**)	,583(**)		,525(**)	,830(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro72					1	
Correlación de Pearson	,511(**)	,601(**)	,491(**)	,525(**)		,793(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000
N	100	100	100	100	100	100
RP						1
Correlación de Pearson	,800(**)	,732(**)	,735(**)	,830(**)	,793(**)	
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Esforzarse y tener éxito (Es) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro03	afro21	afro39	afro57	afro73	ES
afro03 Correlación de Pearson	1	,514(**)	,531(**)	,526(**)	,410(**)	,778(**)
Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro21 Correlación de Pearson	,514(**)	1	,503(**)	,519(**)	,520(**)	,776(**)
Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro39 Correlación de Pearson	,531(**)	,503(**)	1	,532(**)	,418(**)	,797(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro57 Correlación de Pearson	,526(**)	,519(**)	,532(**)	1	,407(**)	,774(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro73 Correlación de Pearson	,410(**)	,520(**)	,418(**)	,407(**)	1	,714(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000
N	100	100	100	100	100	100
ES Correlación de Pearson	,778(**)	,776(**)	,797(**)	,774(**)	,714(**)	1
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Preocuparse (Pr) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro04	afro22	afro40	afro58	afro78	PR
afro04 Correlación de Pearson	1	,695(**)	,522(**)	,233(*)	,113	,768(**)
Sig. (bilateral)		,000	,000	,020	,265	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro22 Correlación de Pearson	,695(**)	1	,575(**)	,296(**)	,169	,780(**)
Sig. (bilateral)	,000		,000	,003	,093	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro40 Correlación de Pearson	,522(**)	,575(**)	1	,353(**)	,166	,750(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,098	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro58 Correlación de Pearson	,233(*)	,296(**)	,353(**)	1	,256(*)	,620(**)
Sig. (bilateral)	,020	,003	,000		,010	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro78 Correlación de Pearson	,113	,169	,166	,256(*)	1	,244(*)
Sig. (bilateral)	,265	,093	,098	,010		,014
N	100	100	100	100	100	100
PR Correlación de Pearson	,768(**)	,780(**)	,750(**)	,620(**)	,244(*)	1
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,014	
N	100	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Invertir en amigos íntimos (Ai) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro05	afro23	afro41	afro59	afro75	AI
afro05	1	,570(**)	,444(**)	,442(**)	,352(**)	,759(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro23	,570(**)	1	,405(**)	,362(**)	,336(**)	,720(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,001	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro41	,444(**)	,405(**)	1	,512(**)	,511(**)	,793(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro59	,442(**)	,362(**)	,512(**)	1	,310(**)	,713(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,002	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro75	,352(**)	,336(**)	,511(**)	,310(**)	1	,687(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,002		,000
N	100	100	100	100	100	100
AI	,759(**)	,720(**)	,793(**)	,713(**)	,687(**)	1
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Buscar pertenencia (Pe) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro06	afro24	afro42	afro60	afro76	PE
afro06	1					
Correlación de Pearson		,481(**)	,512(**)	,448(**)	,195	,723(**)
Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,052	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro24		1				
Correlación de Pearson	,481(**)		,477(**)	,670(**)	,208(*)	,774(**)
Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,038	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro42			1			
Correlación de Pearson	,512(**)	,477(**)		,566(**)	,226(*)	,767(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,023	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro60				1		
Correlación de Pearson	,448(**)	,670(**)	,566(**)		,352(**)	,833(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro76					1	
Correlación de Pearson	,195	,208(*)	,226(*)	,352(**)		,546(**)
Sig. (bilateral)	,052	,038	,023	,000		,000
N	100	100	100	100	100	100
PE						1
Correlación de Pearson	,723(**)	,774(**)	,767(**)	,833(**)	,546(**)	
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Hacerse ilusiones (Hi) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro07	afro25	afro43	afro61	afro77	HI
afro07	1					
Correlación de Pearson		,304(**)	,209(*)	,419(**)	,594(**)	,702(**)
Sig. (bilateral)		,002	,037	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro25		1				
Correlación de Pearson	,304(**)		,225(*)	,577(**)	,357(**)	,733(**)
Sig. (bilateral)	,002		,024	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro43			1			
Correlación de Pearson	,209(*)	,225(*)		,241(*)	,250(*)	,549(**)
Sig. (bilateral)	,037	,024		,016	,012	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro61				1		
Correlación de Pearson	,419(**)	,577(**)	,241(*)		,455(**)	,777(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000	,016		,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro77					1	
Correlación de Pearson	,594(**)	,357(**)	,250(*)	,455(**)		,738(**)
Sig. (bilateral)	,000	,000	,012	,000		,000
N	100	100	100	100	100	100
HI						1
Correlación de Pearson	,702(**)	,733(**)	,549(**)	,777(**)	,738(**)	
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Falta de afrontamiento o No – Afrontamiento (Na) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro08	afro26	afro44	afro62	afro78	NA
afro08	1					
Correlación de Pearson		,276(**)	,238(*)	,333(**)	,250(*)	,638(**)
Sig. (bilateral)		,006	,017	,001	,012	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro26		1				
Correlación de Pearson	,276(**)		,389(**)	,488(**)	,185	,631(**)
Sig. (bilateral)	,006		,000	,000	,065	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro44			1			
Correlación de Pearson	,238(*)	,389(**)		,295(**)	,424(**)	,727(**)
Sig. (bilateral)	,017	,000		,003	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro62				1		
Correlación de Pearson	,333(**)	,488(**)	,295(**)		,181	,652(**)
Sig. (bilateral)	,001	,000	,003		,071	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro78					1	
Correlación de Pearson	,250(*)	,185	,424(**)	,181		,668(**)
Sig. (bilateral)	,012	,065	,000	,071		,000
N	100	100	100	100	100	100
NA						1
Correlación de Pearson	,638(**)	,631(**)	,727(**)	,652(**)	,668(**)	
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Reducción de la tensión (Rt) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro09	afro27	afro45	afro63	afro79	RT
afro09	1	,260(**)	,181	,153	,541(**)	,722(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)		,009	,072	,128	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro27	,260(**)	1	,119	-,021	,245(*)	,484(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,009		,237	,835	,014	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro45	,181	,119	1	,224(*)	,241(*)	,548(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,072	,237		,025	,016	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro63	,153	-,021	,224(*)	1	,121	,518(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,128	,835	,025		,231	,000
N	100	100	100	100	100	100
afro79	,541(**)	,245(*)	,241(*)	,121	1	,739(**)
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,000	,014	,016	,231		,000
N	100	100	100	100	100	100
RT	,722(**)	,484(**)	,548(**)	,518(**)	,739(**)	1
Correlación de Pearson						
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Acción social (So) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

		afro10	afro28	afro46	afro64	SO
afro10	Correlación de Pearson	1	,300(**)	,308(**)	,301(**)	,673(**)
	Sig. (bilateral)		,002	,002	,002	,000
	N	100	100	100	100	100
afro28	Correlación de Pearson	,300(**)	1	,458(**)	,391(**)	,726(**)
	Sig. (bilateral)	,002		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro46	Correlación de Pearson	,308(**)	,458(**)	1	,416(**)	,750(**)
	Sig. (bilateral)	,002	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro64	Correlación de Pearson	,301(**)	,391(**)	,416(**)	1	,740(**)
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
SO	Correlación de Pearson	,673(**)	,726(**)	,750(**)	,740(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Ignorar el problema (Ip) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

		afro11	afro29	afro47	afro65	IP
afro11	Correlación de Pearson	1	,391(**)	,469(**)	,419(**)	,737(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro29	Correlación de Pearson	,391(**)	1	,446(**)	,544(**)	,731(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro47	Correlación de Pearson	,469(**)	,446(**)	1	,688(**)	,843(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro65	Correlación de Pearson	,419(**)	,544(**)	,688(**)	1	,834(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
IP	Correlación de Pearson	,737(**)	,731(**)	,843(**)	,834(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Autoinculparse (Cu) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

		afro12	afro30	afro48	afro66	CU
afro12	Correlación de Pearson	1	,286(**)	,427(**)	,368(**)	,707(**)
	Sig. (bilateral)		,004	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro30	Correlación de Pearson	,286(**)	1	,229(*)	,275(**)	,603(**)
	Sig. (bilateral)	,004		,022	,006	,000
	N	100	100	100	100	100
afro48	Correlación de Pearson	,427(**)	,229(*)	1	,743(**)	,816(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,022		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro66	Correlación de Pearson	,368(**)	,275(**)	,743(**)	1	,816(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,006	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
CU	Correlación de Pearson	,707(**)	,603(**)	,816(**)	,816(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Reservarlo para sí (Re) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

		RE	afro67	afro49	afro31	afro13
RE	Correlación de Pearson	1	,879(**)	,781(**)	,614(**)	,634(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro67	Correlación de Pearson	,879(**)	1	,669(**)	,411(**)	,440(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro49	Correlación de Pearson	,781(**)	,669(**)	1	,339(**)	,234(*)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,001	,019
	N	100	100	100	100	100
afro31	Correlación de Pearson	,614(**)	,411(**)	,339(**)	1	,151
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001		,135
	N	100	100	100	100	100
afro13	Correlación de Pearson	,634(**)	,440(**)	,234(*)	,151	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,019	,135	
	N	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Buscar Apoyo Espiritual (Ae) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

		afro14	afro32	afro50	afro68	AE
afro14	Correlación de Pearson	1	,115	,516(**)	,462(**)	,736(**)
	Sig. (bilateral)		,257	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro32	Correlación de Pearson	,115	1	,221(*)	,396(**)	,548(**)
	Sig. (bilateral)	,257		,027	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro50	Correlación de Pearson	,516(**)	,221(*)	1	,581(**)	,808(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,027		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro68	Correlación de Pearson	,462(**)	,396(**)	,581(**)	1	,833(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
AE	Correlación de Pearson	,736(**)	,548(**)	,808(**)	,833(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Fijarse en lo positivo (Po) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro15	afro33	afro51	afro69	PO	
afro15	Correlación de Pearson	1	,278(**)	,175	,245(*)	,595(**)
	Sig. (bilateral)		,005	,082	,014	,000
	N	100	100	100	100	100
afro33	Correlación de Pearson	,278(**)	1	,708(**)	,741(**)	,860(**)
	Sig. (bilateral)	,005		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro51	Correlación de Pearson	,175	,708(**)	1	,650(**)	,797(**)
	Sig. (bilateral)	,082	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro69	Correlación de Pearson	,245(*)	,741(**)	,650(**)	1	,840(**)
	Sig. (bilateral)	,014	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
PO	Correlación de Pearson	,595(**)	,860(**)	,797(**)	,840(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Buscar Ayuda Profesional (Ap) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

	afro16	afro34	afro52	afro70	AP	
afro16	Correlación de Pearson	1	,439(**)	,376(**)	,475(**)	,676(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro34	Correlación de Pearson	,439(**)	1	,817(**)	,654(**)	,905(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro52	Correlación de Pearson	,376(**)	,817(**)	1	,555(**)	,857(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
afro70	Correlación de Pearson	,475(**)	,654(**)	,555(**)	1	,821(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
AP	Correlación de Pearson	,676(**)	,905(**)	,857(**)	,821(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Buscar diversiones relajantes (Dr) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

		afro17	afro35	afro53	DR
afro17	Correlación de Pearson	1	,377(**)	,354(**)	,713(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
afro35	Correlación de Pearson	,377(**)	1	,504(**)	,825(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
afro53	Correlación de Pearson	,354(**)	,504(**)	1	,799(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
DR	Correlación de Pearson	,713(**)	,825(**)	,799(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.

Consistencia interna de la escala Distracción Física (Fi) - (ACS de Frydenberg y Lewis, 1995)

		afro18	afro36	afro54	FI
afro18	Correlación de Pearson	1	,614(**)	,722(**)	,917(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
afro36	Correlación de Pearson	,614(**)	1	,465(**)	,783(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
afro54	Correlación de Pearson	,722(**)	,465(**)	1	,867(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
FI	Correlación de Pearson	,917(**)	,783(**)	,867(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

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

Fuente: Escalas de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis (1995) aplicadas a empleados públicos. Investigación Educación y Trabajo, 2007.



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

ANEXO C: Cálculo de Correlaciones

Para Grupo A

Correlaciones Edad, Antigüedad, CEA, MBI, BM y BIEPS-A – Grupo A

		Edad	Antigüedad	CEA	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal	BM Total	BIEPS-A
Edad	Correlación de Pearson	1	,771(**)	0,15	0,047	-0,109	-0,094	0,073	-0,311
	Sig. (bilateral)		0	0,439	0,808	0,575	0,629	0,705	0,101
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Antigüedad	Correlación de Pearson	,771(**)	1	0,153	0,194	0,036	-0,052	0,268	-,407(*)
	Sig. (bilateral)	0		0,428	0,313	0,854	0,788	0,161	0,029
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
CEA	Correlación de Pearson	0,15	0,153	1	-,504(**)	-0,027	0,191	-,453(*)	-0,138
	Sig. (bilateral)	0,439	0,428		0,005	0,891	0,322	0,014	0,476
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	0,047	0,194	-,504(**)	1	0,364	-,375(*)	,793(**)	0,197
	Sig. (bilateral)	0,808	0,313	0,005		0,052	0,045	0	0,305
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Despersonalización	Correlación de Pearson	-0,109	0,036	-0,027	0,364	1	-0,124	,441(*)	-0,011
	Sig. (bilateral)	0,575	0,854	0,891	0,052		0,523	0,017	0,955
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Realización personal	Correlación de Pearson	-0,094	-0,052	0,191	-,375(*)	-0,124	1	-,473(**)	0,297
	Sig. (bilateral)	0,629	0,788	0,322	0,045	0,523		0,01	0,118
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
BM Total	Correlación de Pearson	0,073	0,268	-,453(*)	,793(**)	,441(*)	-,473(**)	1	0,032
	Sig. (bilateral)	0,705	0,161	0,014	0	0,017	0,01		0,867
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
BIEPS-A	Correlación de Pearson	-0,311	-,407(*)	-0,138	0,197	-0,011	0,297	0,032	1
	Sig. (bilateral)	0,101	0,029	0,476	0,305	0,955	0,118	0,867	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Correlaciones Estrategias de afrontamiento vs. Edad, Antigüedad, CEA, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal, MB Total y BIEPS-A – Grupo A

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
Edad	Correlación de Pearson	-0,255	-0,298	-0,222	-0,307	-0,301	-0,251	0,103	-0,014	0,004
	Sig. (bilateral)	0,181	0,117	0,248	0,105	0,112	0,189	0,595	0,943	0,983
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Antigüedad	Correlación de Pearson	-0,251	-,428(*)	-0,216	-0,271	-0,276	-,380(*)	-0,001	0,031	0,018
	Sig. (bilateral)	0,189	0,021	0,26	0,156	0,148	0,042	0,996	0,871	0,928
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
CEA	Correlación de Pearson	-,392(*)	-0,309	-0,036	-0,104	-0,134	0,023	-0,047	-,552(**)	-0,318
	Sig. (bilateral)	0,036	0,103	0,853	0,59	0,489	0,907	0,809	0,002	0,093
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	0,312	0,324	0,182	0,178	0,153	0,124	,393(*)	,698(**)	,605(**)
	Sig. (bilateral)	0,1	0,087	0,345	0,355	0,429	0,522	0,035	0	0,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Despersonalización	Correlación de Pearson	0,02	0,026	0,035	0,079	-0,059	0,14	0,185	0,335	,492(**)
	Sig. (bilateral)	0,919	0,894	0,858	0,683	0,762	0,469	0,336	0,075	0,007
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Realización personal	Correlación de Pearson	0,182	0,15	,427(*)	0,342	0,316	0,254	0,045	-,378(*)	-,497(**)
	Sig. (bilateral)	0,346	0,436	0,021	0,069	0,094	0,184	0,817	0,043	0,006
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
MB Total	Correlación de Pearson	0,164	0,035	0,081	0,063	-0,111	-0,074	0,298	,796(**)	,636(**)
	Sig. (bilateral)	0,395	0,858	0,676	0,744	0,566	0,701	0,116	0	0
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
BIEPS-A	Correlación de Pearson	,678(**)	,856(**)	,887(**)	,839(**)	,758(**)	,823(**)	,624(**)	0,361	0,28
	Sig. (bilateral)	0	0	0	0	0	0	0	0,054	0,141
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

Estrategias de afrontamiento vs. Edad, Antigüedad, CEA, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal, MB Total y BIEPS-A (continuación) – Grupo A

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
Edad	Correlación de Pearson	-0,063	0,191	-0,003	0,065	-0,091	-0,144	0,191	-0,108	-0,321
	Sig. (bilateral)	0,744	0,32	0,987	0,737	0,639	0,455	0,321	0,578	0,09
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Antigüedad	Correlación de Pearson	-0,162	0,205	0,05	0,065	-0,065	-0,202	0,052	-0,011	-0,256
	Sig. (bilateral)	0,401	0,287	0,797	0,739	0,739	0,293	0,788	0,955	0,181
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
CEA	Correlación de Pearson	-0,185	-,413(*)	-0,093	-0,037	0,024	-0,047	-0,011	-0,167	0,015
	Sig. (bilateral)	0,336	0,026	0,63	0,848	0,903	0,808	0,953	0,388	0,94
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	0,068	,611(**)	,432(*)	0,27	0,118	0,15	0,133	,457(*)	-0,046
	Sig. (bilateral)	0,726	0	0,019	0,157	0,542	0,437	0,491	0,013	0,812
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Despersonalización	Correlación de Pearson	0,019	,415(*)	,468(*)	0,196	-0,028	0,121	-0,1	,371(*)	-0,074
	Sig. (bilateral)	0,92	0,025	0,01	0,308	0,885	0,53	0,605	0,048	0,701
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Realización personal	Correlación de Pearson	0,156	-0,111	-,388(*)	-0,146	,387(*)	,404(*)	0,12	0,006	0,324
	Sig. (bilateral)	0,419	0,567	0,037	0,45	0,038	0,03	0,535	0,974	0,086
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
MB Total	Correlación de Pearson	-0,018	,627(**)	,574(**)	,466(*)	0,049	-0,03	0,025	0,356	-0,094
	Sig. (bilateral)	0,926	0	0,001	0,011	0,801	0,878	0,898	0,058	0,628
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
BIEPS-A	Correlación de Pearson	,446(*)	0,2	0,259	0,311	,661(**)	,818(**)	,479(**)	,511(**)	,578(**)
	Sig. (bilateral)	0,015	0,298	0,174	0,1	0	0	0,009	0,005	0,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Grupo B

Correlaciones Edad, Antigüedad, CEA, MBI, BM y BIEPS-A – Grupo B

		Edad	Antigüedad	CEA	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización Personal	BM Total	BIEPS-A
Edad	Correlación de Pearson	1	,730(**)	0,045	0,071	0,229	0,065	0,117	0,077
	Sig. (bilateral)		0	0,712	0,555	0,055	0,592	0,332	0,521
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Antigüedad	Correlación de Pearson	,730(**)	1	-0,058	0,179	,304(*)	-0,086	0,232	0,02
	Sig. (bilateral)	0		0,629	0,136	0,01	0,478	0,052	0,868
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
CEA	Correlación de Pearson	0,045	-0,058	1	-,287(*)	-,247(*)	,309(**)	-0,19	0,231
	Sig. (bilateral)	0,712	0,629		0,015	0,038	0,009	0,112	0,053
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	0,071	0,179	-,287(*)	1	,476(**)	-0,163	,615(**)	-0,082
	Sig. (bilateral)	0,555	0,136	0,015		0	0,175	0	0,496
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	0,229	,304(*)	-,247(*)	,476(**)	1	-0,18	,427(**)	-0,004
	Sig. (bilateral)	0,055	0,01	0,038	0		0,134	0	0,975
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	0,065	-0,086	,309(**)	-0,163	-0,18	1	-,399(**)	,477(**)
	Sig. (bilateral)	0,592	0,478	0,009	0,175	0,134		0,001	0
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
BM Total	Correlación de Pearson	0,117	0,232	-0,19	,615(**)	,427(**)	-,399(**)	1	-,391(**)
	Sig. (bilateral)	0,332	0,052	0,112	0	0	0,001		0,001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
BIEPS-A	Correlación de Pearson	0,077	0,02	0,231	-0,082	-0,004	,477(**)	-,391(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,521	0,868	0,053	0,496	0,975	0	0,001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Estrategias de afrontamiento vs. Edad, Antigüedad, CEA, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal, MB Total y BIEPS-A– Grupo B

		As	Rp	Es	Pr	Ai	Pe	Hi	Na	Rt
Edad	Correlación de Pearson	-0,013	0,023	0,169	0,035	-0,113	0,027	0,064	0,123	0,189
	Sig. (bilateral)	0,913	0,848	0,158	0,773	0,35	0,824	0,596	0,305	0,114
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Antigüedad	Correlación de Pearson	-0,073	-0,021	0,128	0,006	-0,05	-0,016	0,125	0,179	,386(**)
	Sig. (bilateral)	0,547	0,86	0,289	0,962	0,68	0,894	0,299	0,136	0,001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
CEA	Correlación de Pearson	0,115	,236(*)	0,146	0,03	0,029	0,113	0,051	-0,132	-0,156
	Sig. (bilateral)	0,339	0,047	0,225	0,804	0,813	0,347	0,673	0,271	0,193
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	0,117	0,072	0,105	,240(*)	0,14	-0,028	0,208	,434(**)	,338(**)
	Sig. (bilateral)	0,33	0,548	0,381	0,044	0,244	0,814	0,081	0	0,004
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	-0,014	-0,045	0,092	0,202	0,041	0,001	,289(*)	,347(**)	,302(*)
	Sig. (bilateral)	0,911	0,711	0,446	0,091	0,733	0,994	0,014	0,003	0,01
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	0,217	,533(**)	,545(**)	,341(**)	,306(**)	,442(**)	,416(**)	-0,122	-0,072
	Sig. (bilateral)	0,07	0	0	0,004	0,009	0	0	0,311	0,552
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
BM Total	Correlación de Pearson	-0,129	-,288(*)	-0,19	-0,06	-,255(*)	-,314(**)	0,055	,500(**)	,422(**)
	Sig. (bilateral)	0,283	0,015	0,112	0,622	0,032	0,008	0,647	0	0
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
BIEPS-A	Correlación de Pearson	,461(**)	,668(**)	,727(**)	,577(**)	,550(**)	,667(**)	,495(**)	0,01	0,225
	Sig. (bilateral)	0	0	0	0	0	0	0	0,933	0,06
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Estrategias de afrontamiento vs. Edad, Antigüedad, CEA, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal, MB Total y BIEPS-A (continuación) – Grupo B

		So	Ip	Cu	Re	Ae	Po	Ap	Dr	Fi
Edad	Correlación de Pearson	0,001	0,045	-0,07	0,172	0,222	0,129	0,123	-,243(*)	-0,088
	Sig. (bilateral)	0,991	0,708	0,561	0,151	0,063	0,284	0,305	0,041	0,467
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Antigüedad	Correlación de Pearson	0,049	0,174	0,033	0,205	0,137	0,097	-0,03	-0,116	-0,167
	Sig. (bilateral)	0,684	0,147	0,785	0,087	0,256	0,423	0,802	0,336	0,164
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
CEA	Correlación de Pearson	-0,08	-0,215	-,316(**)	0,11	,245(*)	0,222	0,135	0,049	,242(*)
	Sig. (bilateral)	0,507	0,072	0,007	0,362	0,039	0,063	0,262	0,684	0,042
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	0,131	,336(**)	,386(**)	0,195	0,009	-0,054	0,147	0,184	-,254(*)
	Sig. (bilateral)	0,277	0,004	0,001	0,102	0,938	0,653	0,222	0,125	0,033
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Despersonalización	Correlación de Pearson	0,202	,436(**)	0,188	-0,042	0,007	0,097	0,186	0,019	-,278(**)
	Sig. (bilateral)	0,091	0	0,116	0,729	0,955	0,421	0,12	0,872	0,019
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Realización Personal	Correlación de Pearson	0,057	-0,033	-0,074	,241(*)	,253(*)	,453(**)	,301(*)	0,231	,431(**)
	Sig. (bilateral)	0,635	0,786	0,541	0,043	0,033	0	0,011	0,052	0
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
BM Total	Correlación de Pearson	0,007	,383(**)	,253(*)	0,154	-0,018	-,280(*)	-0,051	-0,044	-,267(*)
	Sig. (bilateral)	0,955	0,001	0,033	0,199	0,884	0,018	0,67	0,718	0,024
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
BIEPS-A	Correlación de Pearson	,296(*)	-0,067	0,169	0,201	,415(**)	,650(**)	,389(**)	,343(**)	,383(**)
	Sig. (bilateral)	0,012	0,58	0,158	0,093	0	0	0,001	0,003	0,001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

ANEXO D: Cálculo de Regresiones

Cálculo Regresiones ³⁵

Regresiones significativas para el Grupo A

Variables	r lineal	% Predicción
Cansancio emocional – BM	0,630	39,69
Cansancio emocional – Na	0,487	23,71
BM – Falta de afrontamiento (Na)	0,633	39,69
Bienestar psicológico – Ayuda social (As)	0,460	21,16
Bienestar psicológico – Concentrarse en resolver el problema (Rp)	0,732	53,58
Bienestar psicológico – Esforzarse y tener éxito (Es)	0,787	61,93
Bienestar psicológico – Diversiones relajantes (Dr)	0,705	49,70
Bienestar psicológico – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,575	33,06
Bienestar psicológico – Buscar pertenencia (Pe)	0,677	45,83
Ayuda social (As) – Concentrarse en resolver el problema (Rp)	0,603	36,36
Ayuda social (As) – Preocuparse (Pr)	0,524	27,45
Ayuda social (As) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,709	50,26
Ayuda social (As) – Buscar pertenencia (Pe)	0,464	21,52
Ayuda social (As) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,477	22,75
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Esforzarse (Es)	0,576	33,17
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Preocuparse (Pr)	0,620	38,44
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Buscar pertenencia (Pe)	0,614	37,69
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,555	30,80
Esforzarse y tener éxito (Es) – Preocuparse (Pr)	0,765	58,52
Esforzarse y tener éxito (Es) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,470	22,09
Esforzarse y tener éxito (Es) – Buscar pertenencia (Pe)	0,679	46,10
Esforzarse y tener éxito (Es) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,650	42,25
Invertir en amigos íntimos (Ai) – Preocuparse (Pr)	0,609	37,08
Invertir en amigos íntimos (Ai) – Buscar pertenencia (Pe)	0,673	45,29
Invertir en amigos íntimos (Ai) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,698	48,72
Invertir en amigos íntimos (Ai) – Distracción física (Fi)	0,440	19,36
Preocuparse (Pr) – Buscar pertenencia (Pe)	0,571	32,60
Preocuparse (Pr) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,611	37,33
Buscar pertenencia (Pe) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,758	57,45
Hacerse ilusiones (Hi) – Buscar apoyo espiritual (Ae)	0,485	23,52
Hacerse ilusiones (Hi) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,471	22,18
Falta de afrontamiento (Na) – Reducir la tensión (Rt)	0,469	21,99
Falta de afrontamiento (Na) – Ignorar el problema (Ip)	0,570	32,49

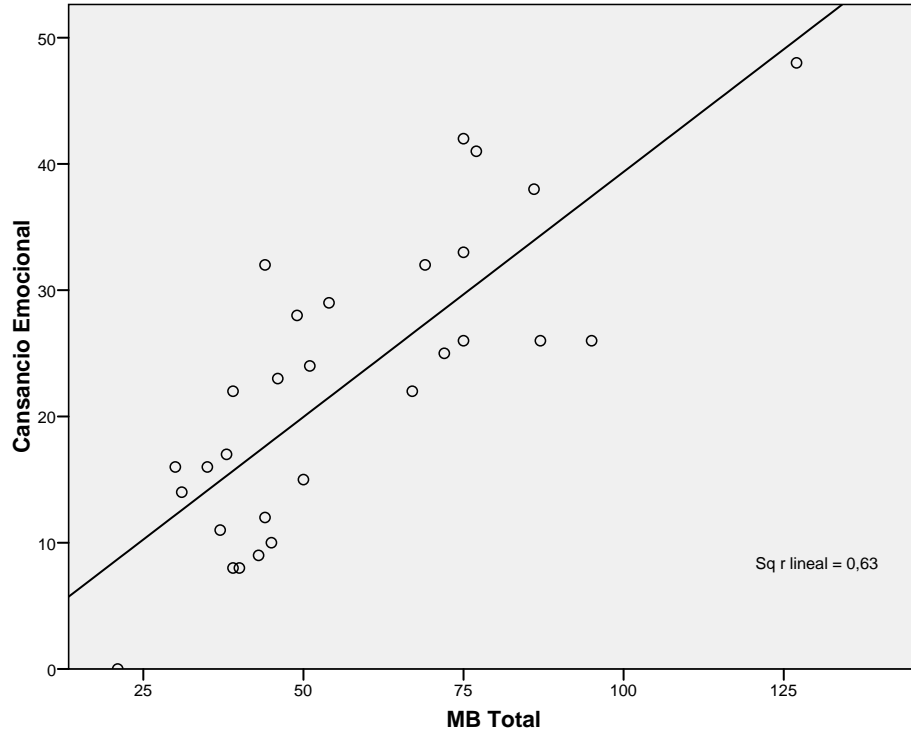
³⁵ En el Anexo D se hallan todos los gráficos de dispersión de las regresiones lineales que resultan predictivas para los Grupos A y B



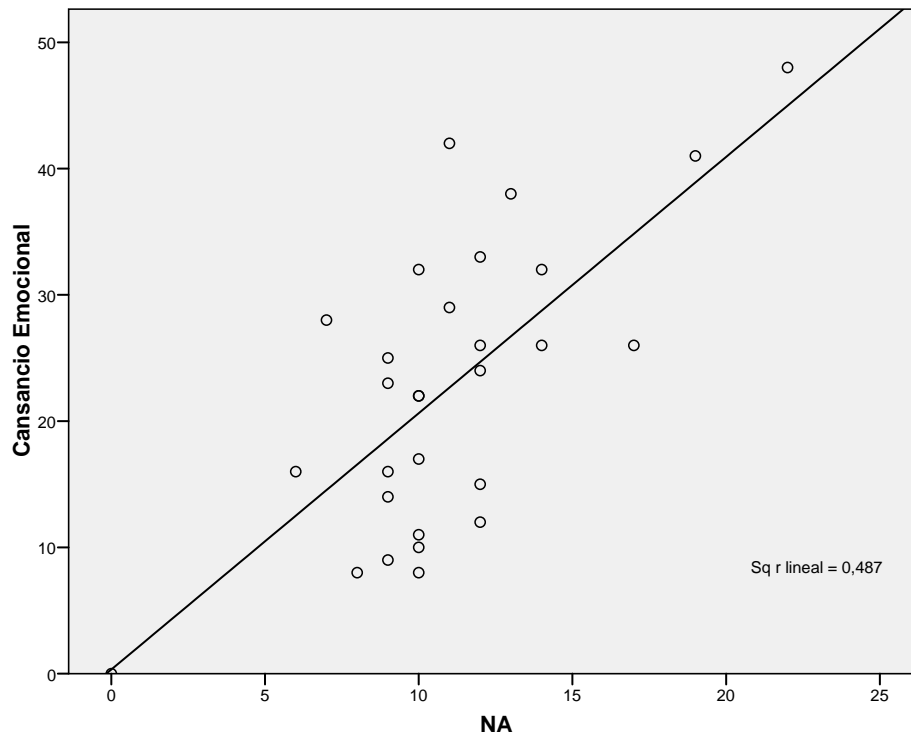
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Cansancio emocional – BM – Grupo A



Cansancio emocional – Na – Grupo A

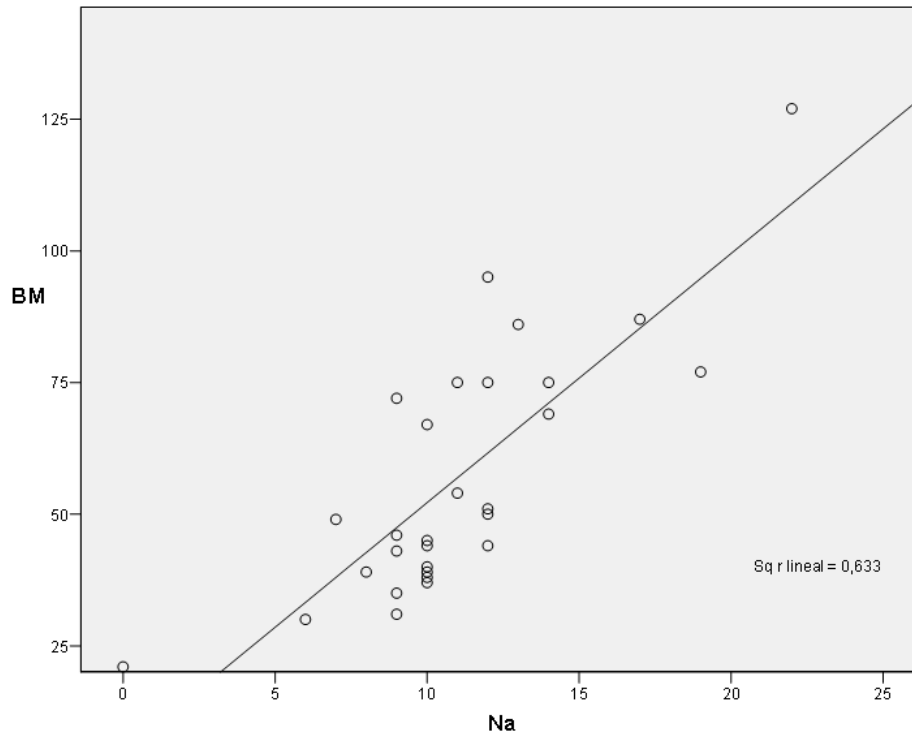




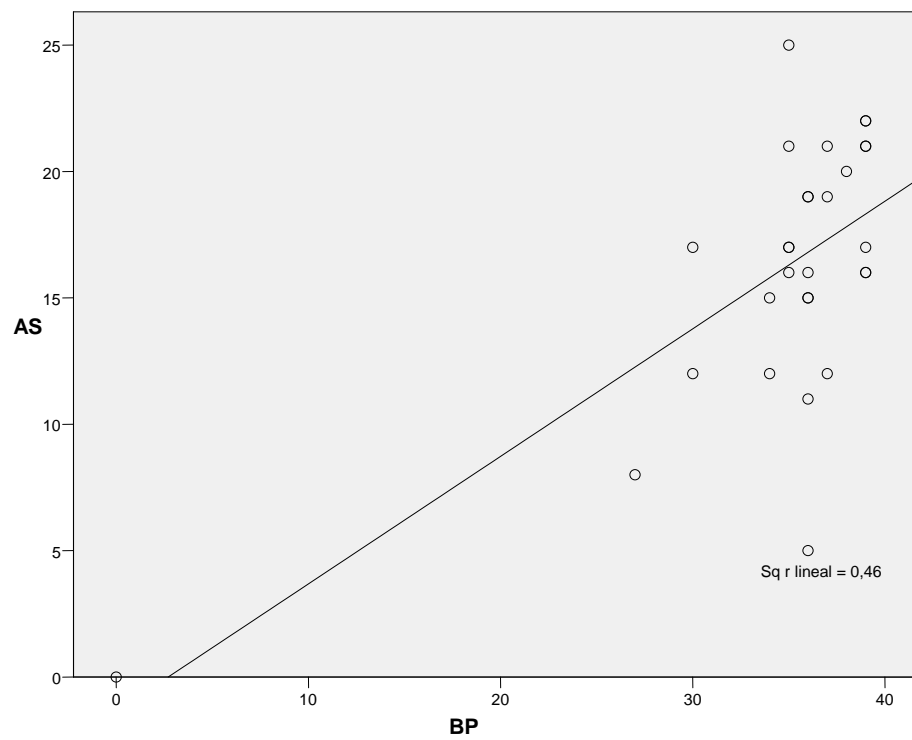
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

BM – Falta de afrontamiento (Na) – Grupo A



Bienestar psicológico – Ayuda social (As) – Grupo A

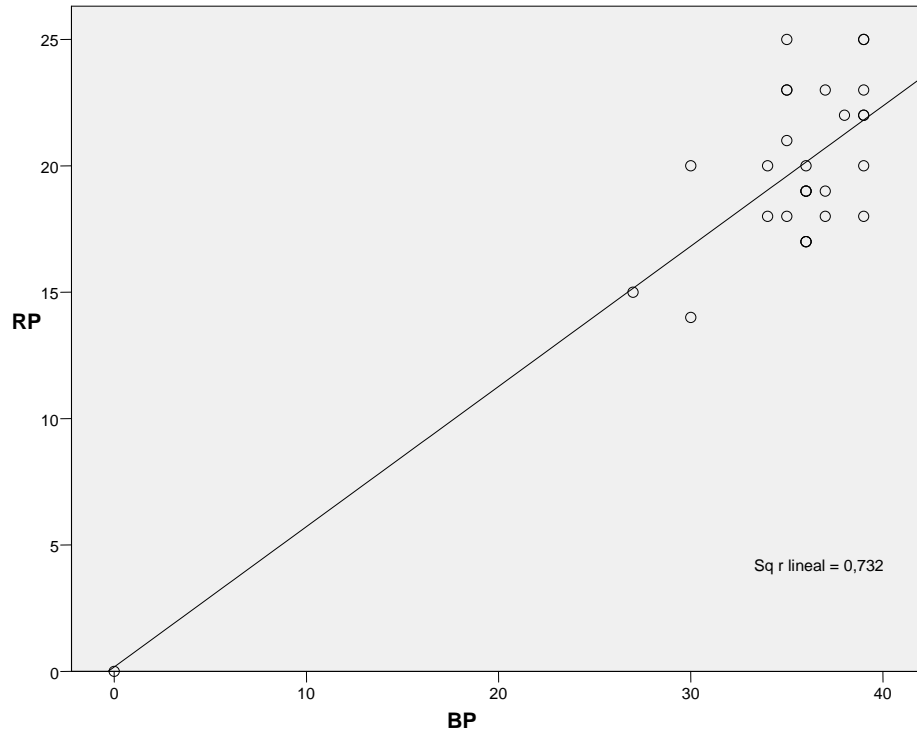




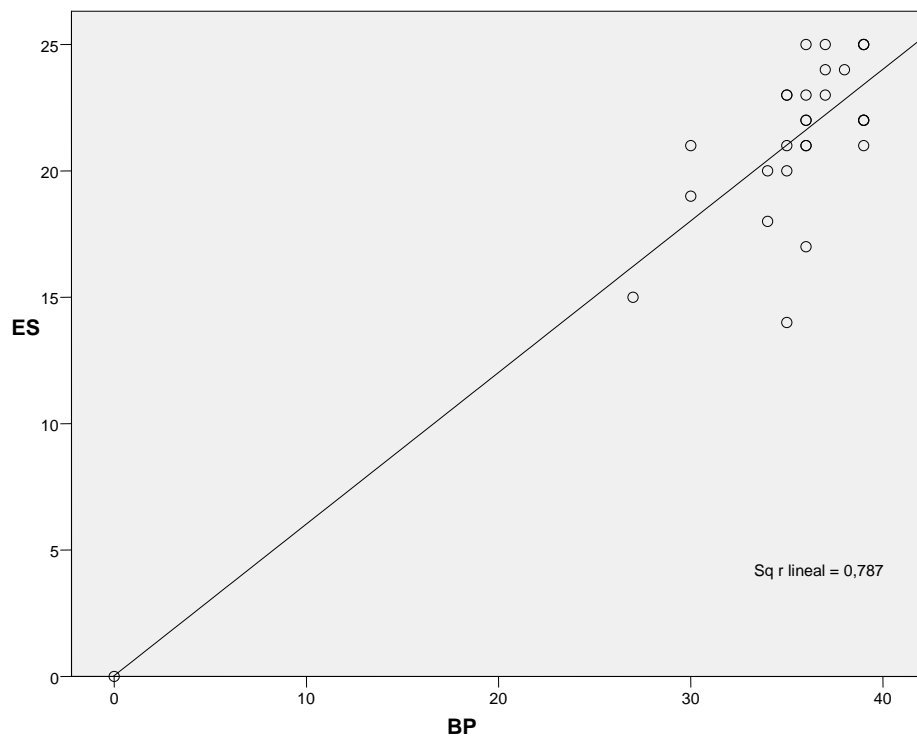
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Bienestar psicológico – Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Grupo A



Bienestar psicológico – Esforzarse y tener éxito (Es) – Grupo A

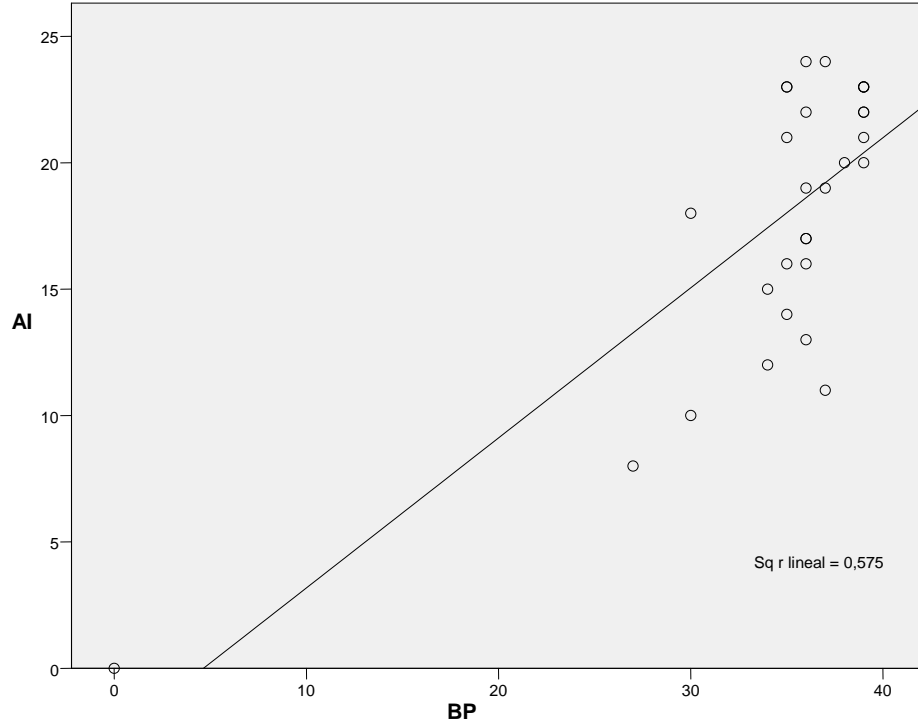




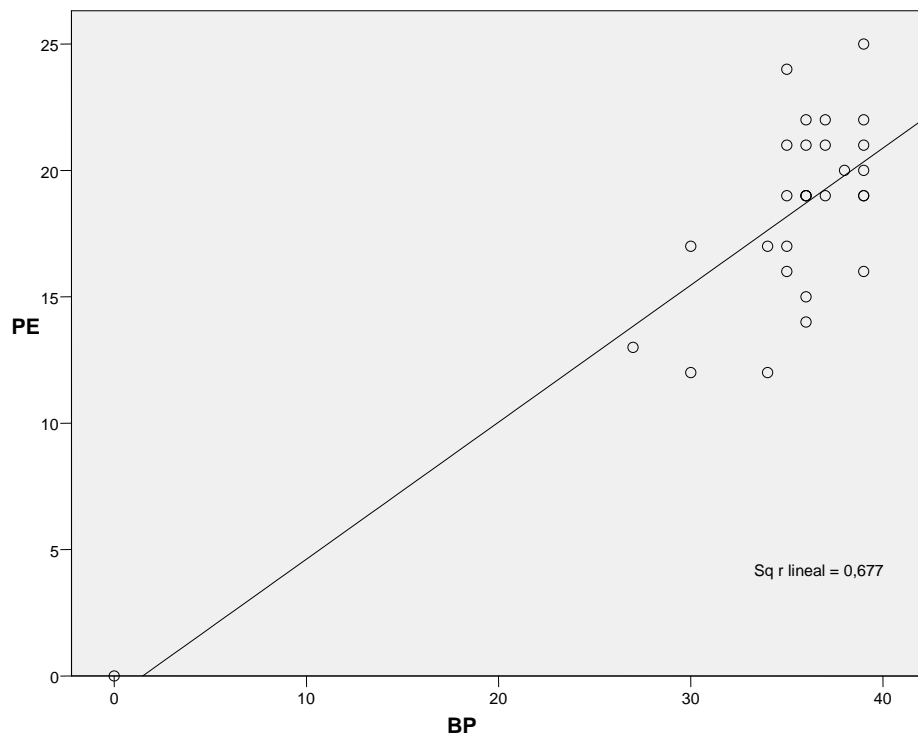
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Bienestar psicológico – Invertir en amigos íntimos (Ai) – Grupo A



Bienestar psicológico – Buscar pertenencia (Pe) – Grupo A

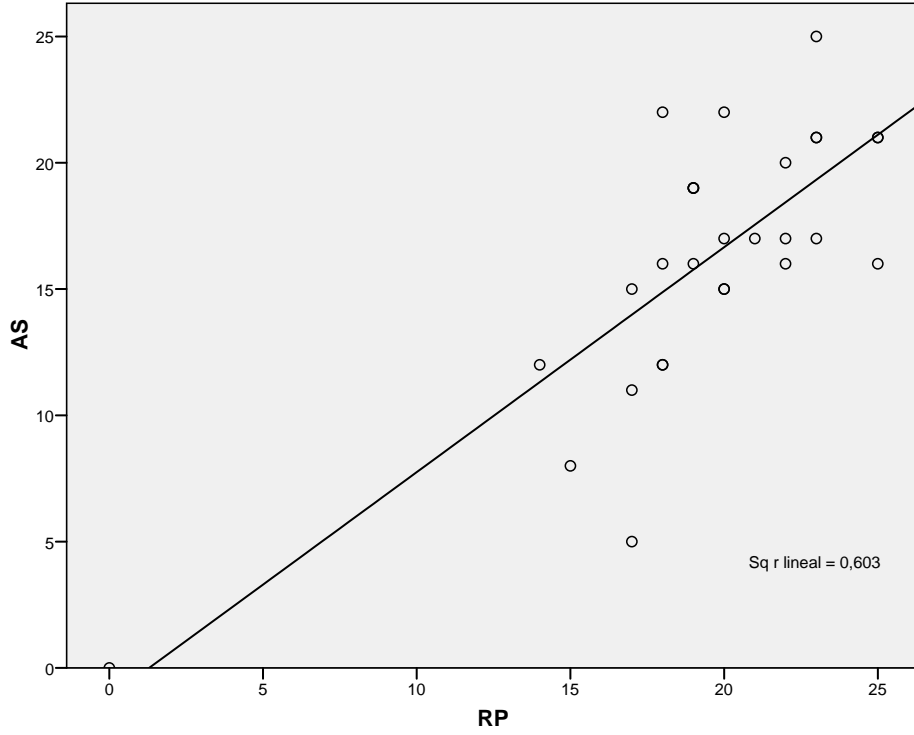




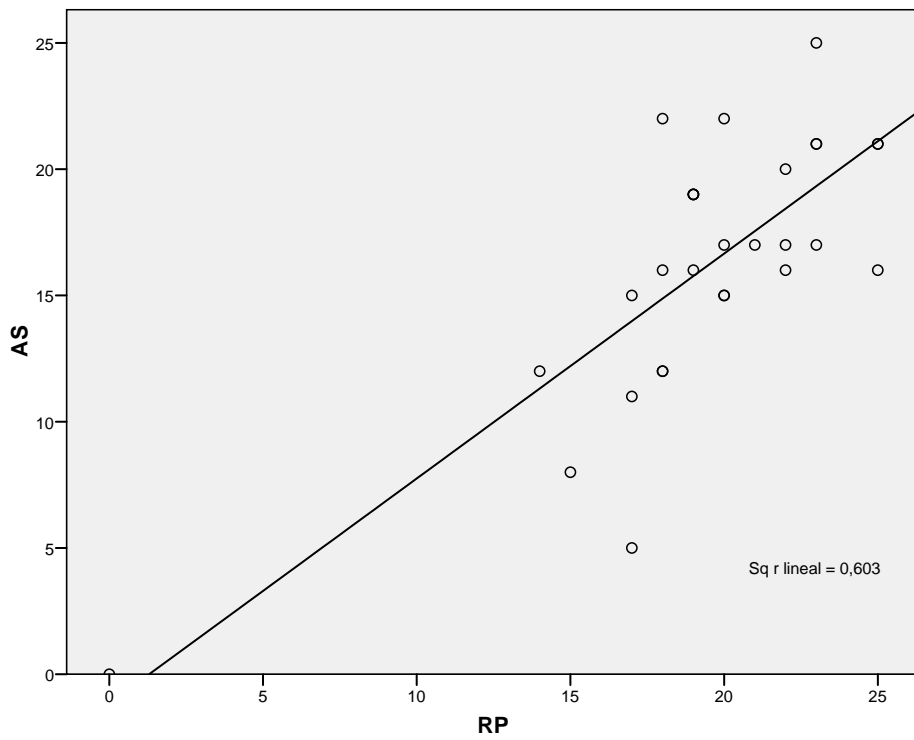
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Ayuda social (As) – Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Grupo A



Ayuda social (As) – Preocuparse (Pr) – Grupo A

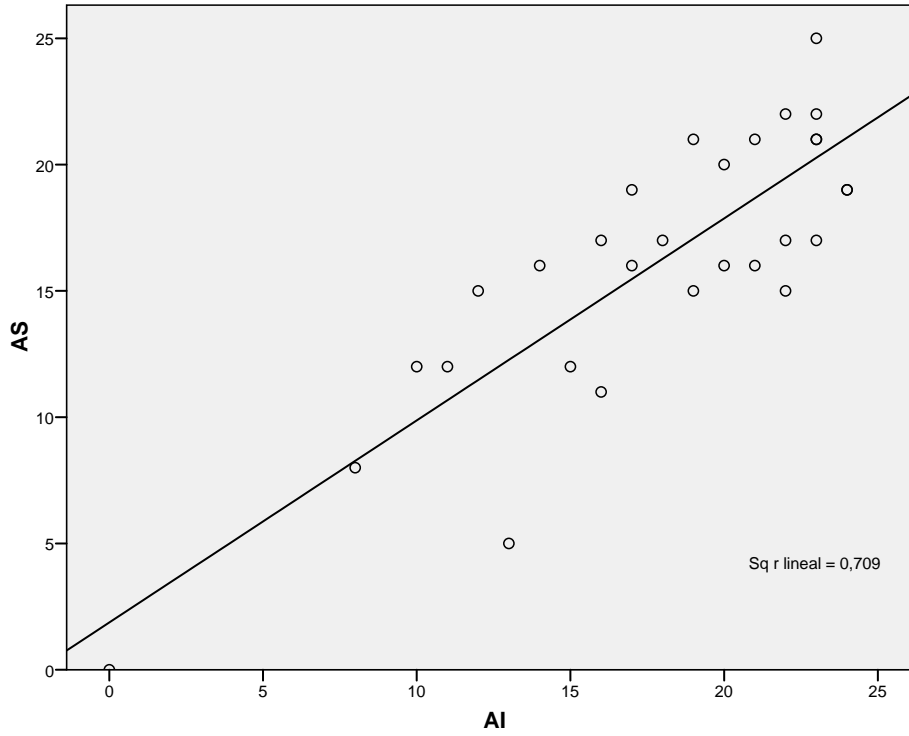




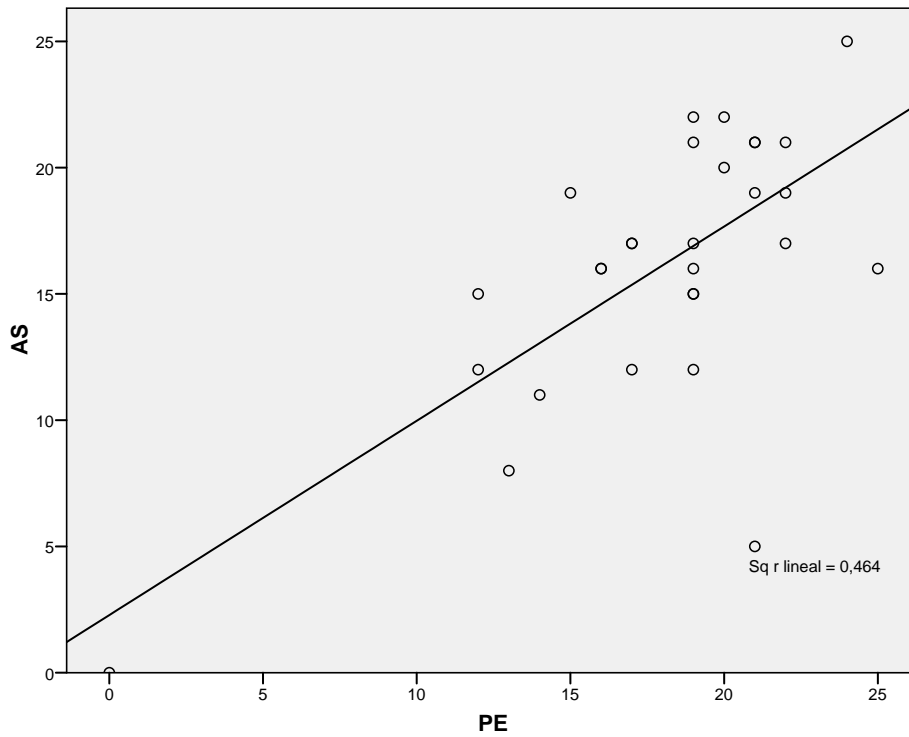
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Ayuda social (As) – Invertir en amigos íntimos (Ai) – Grupo A



Ayuda social (As) – Buscar pertenencia (Pe) – Grupo A

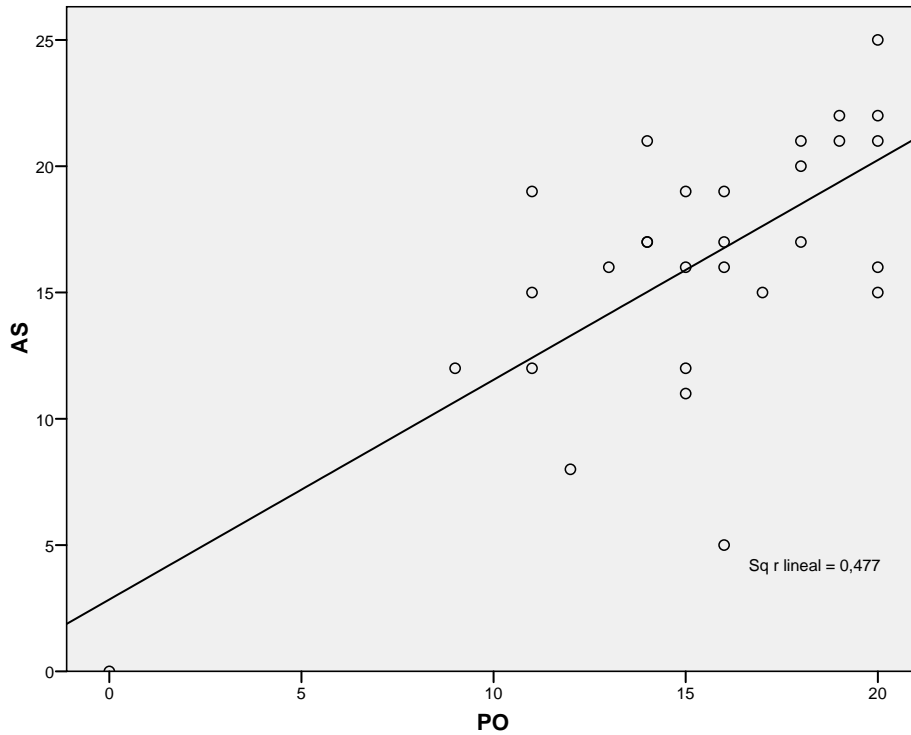




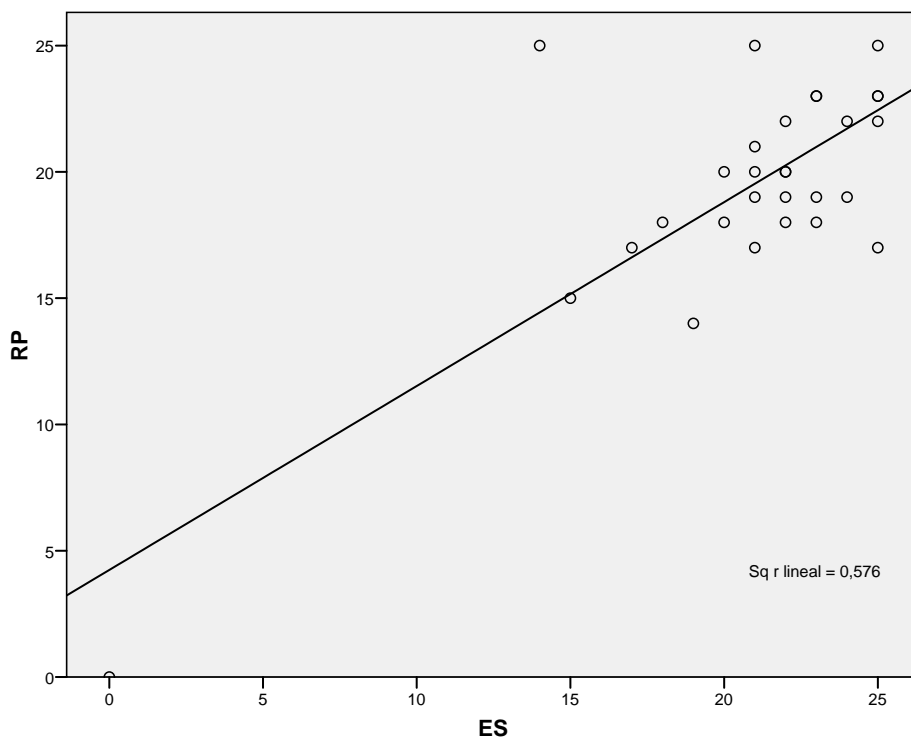
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Ayuda social (As) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo A

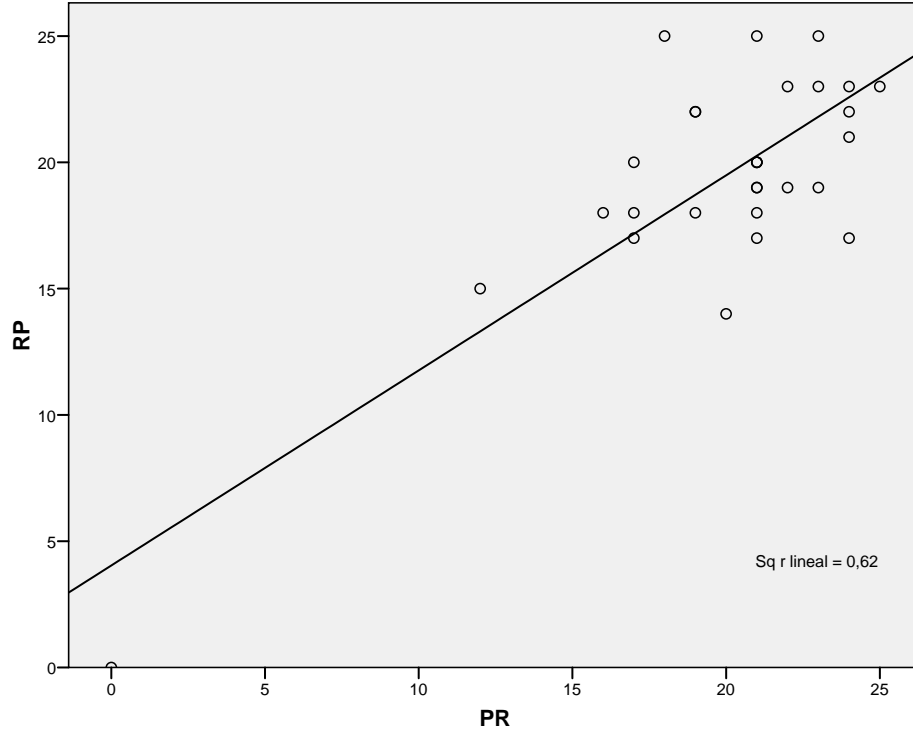


Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Esforzarse (Es)

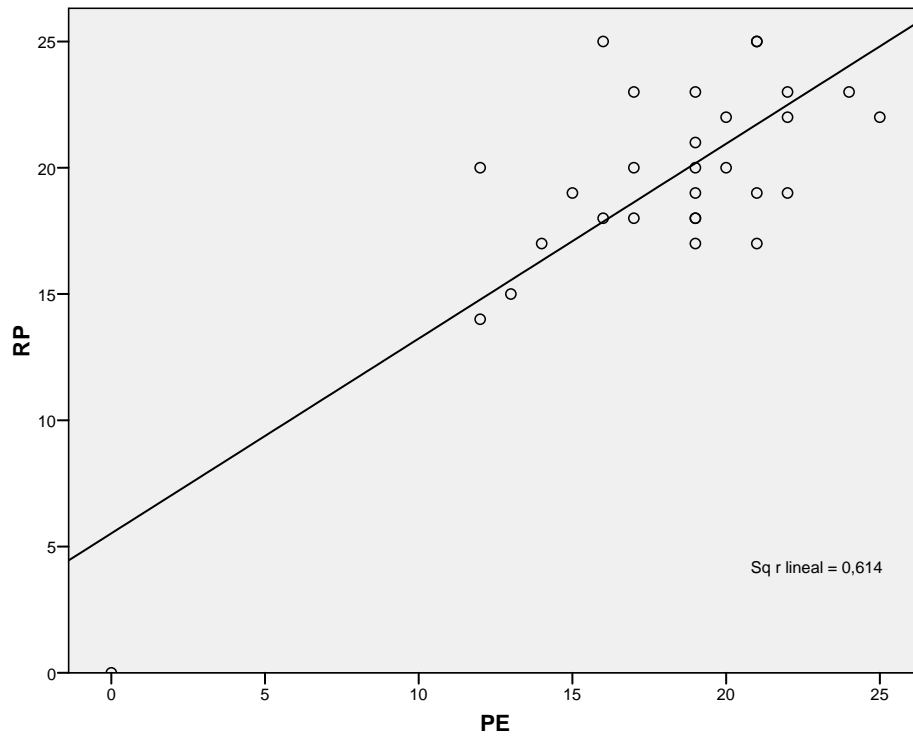




Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Preocuparse (Pr) – Grupo A



Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Buscar pertenencia (Pe) – Grupo A

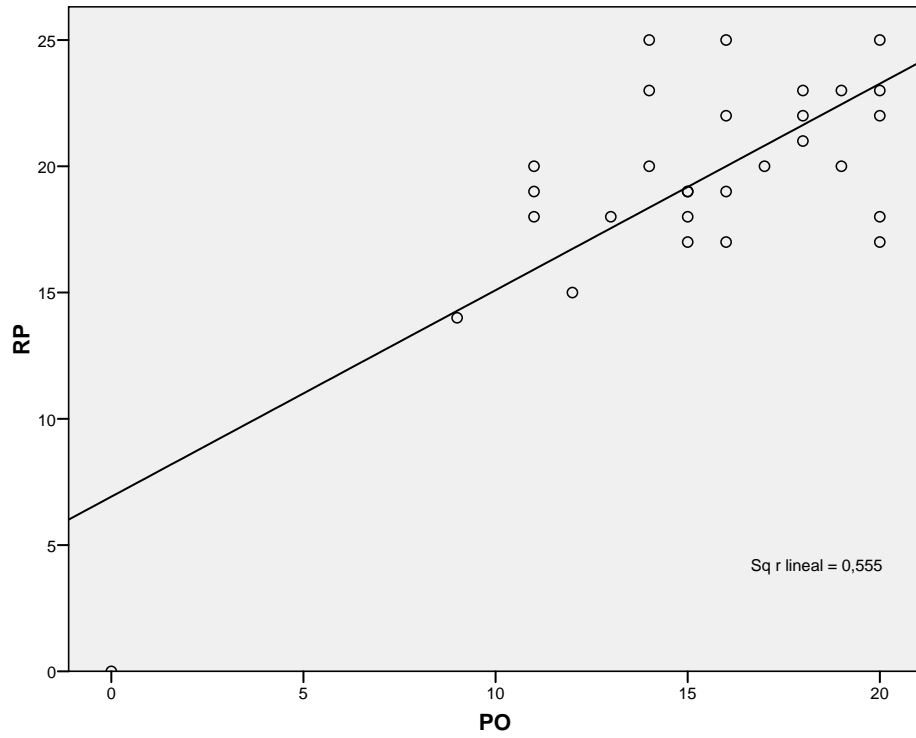




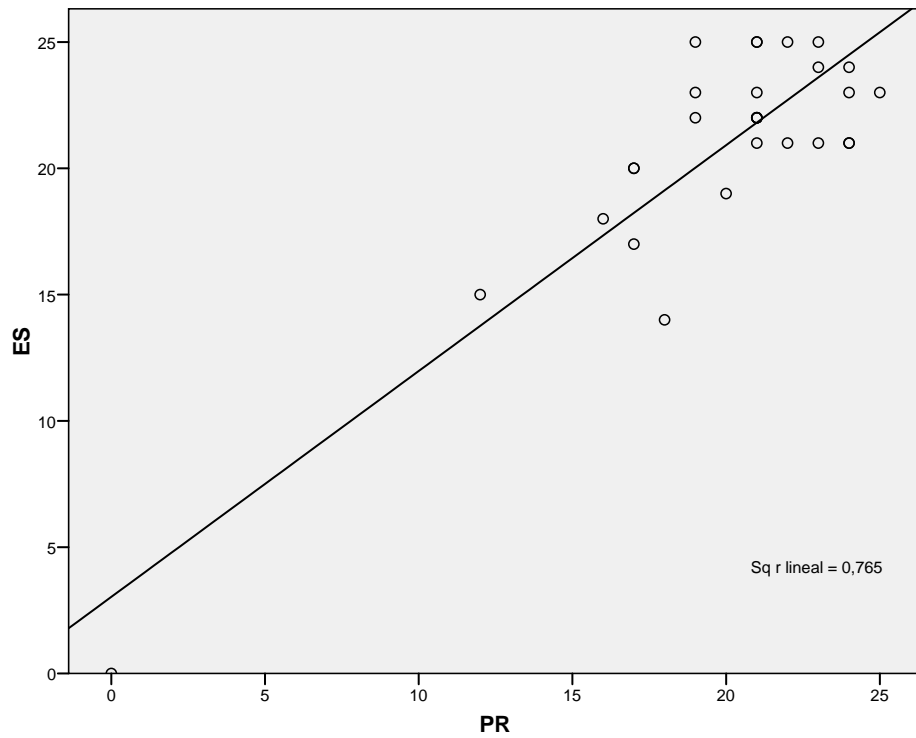
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo A



Esforzarse y tener éxito (Es) – Preocuparse (Pr) – Grupo A

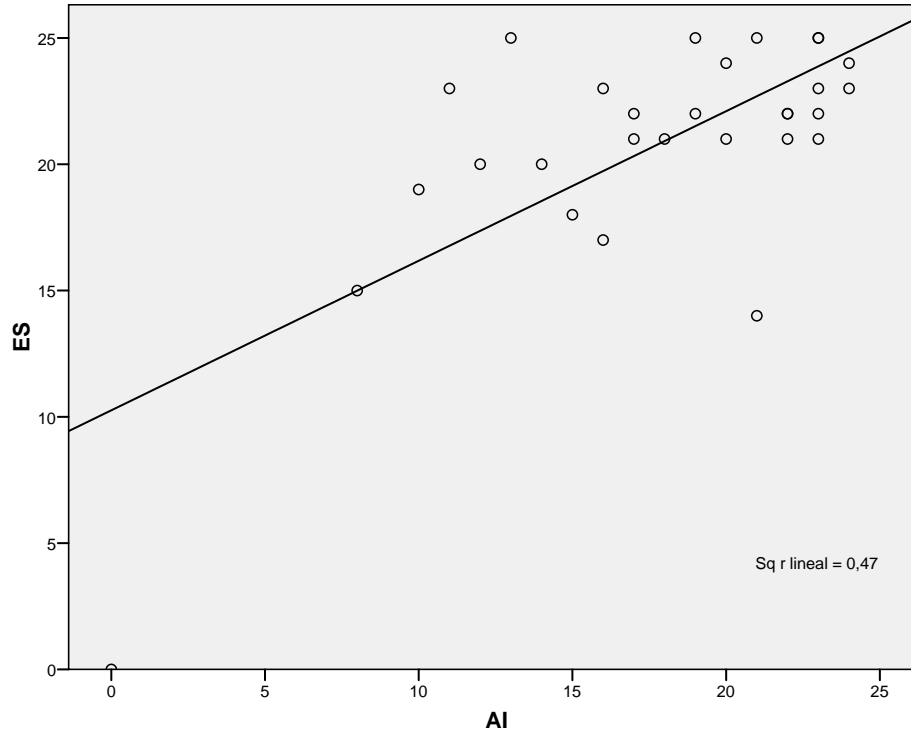




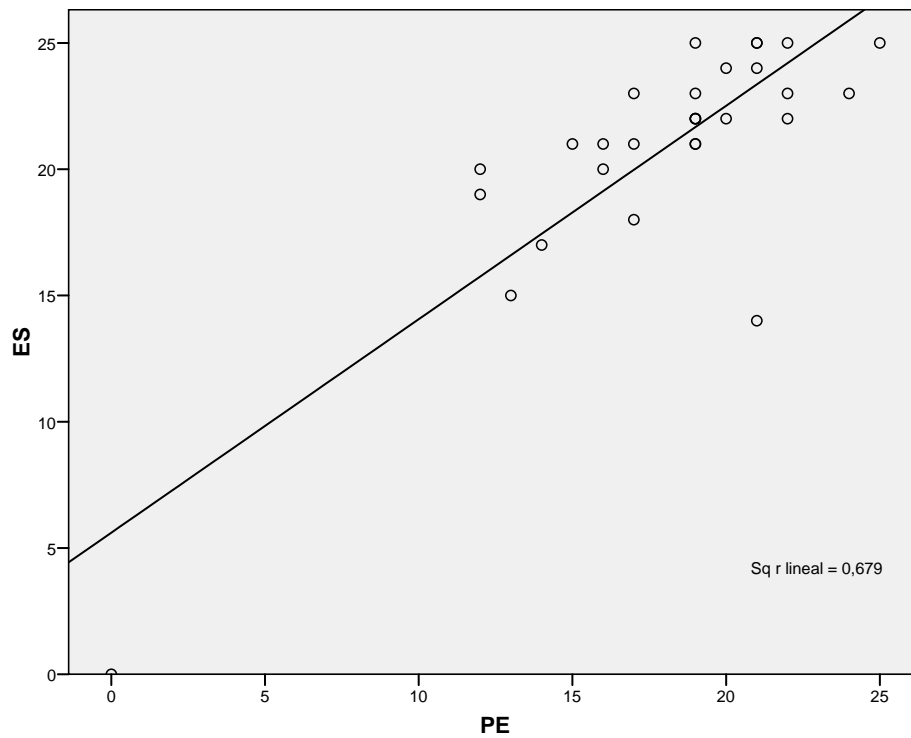
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Esforzarse y tener éxito (Es) – Invertir en amigos íntimos (Ai) – Grupo A



Esforzarse y tener éxito (Es) – Buscar pertenencia (Pe) - Grupo A

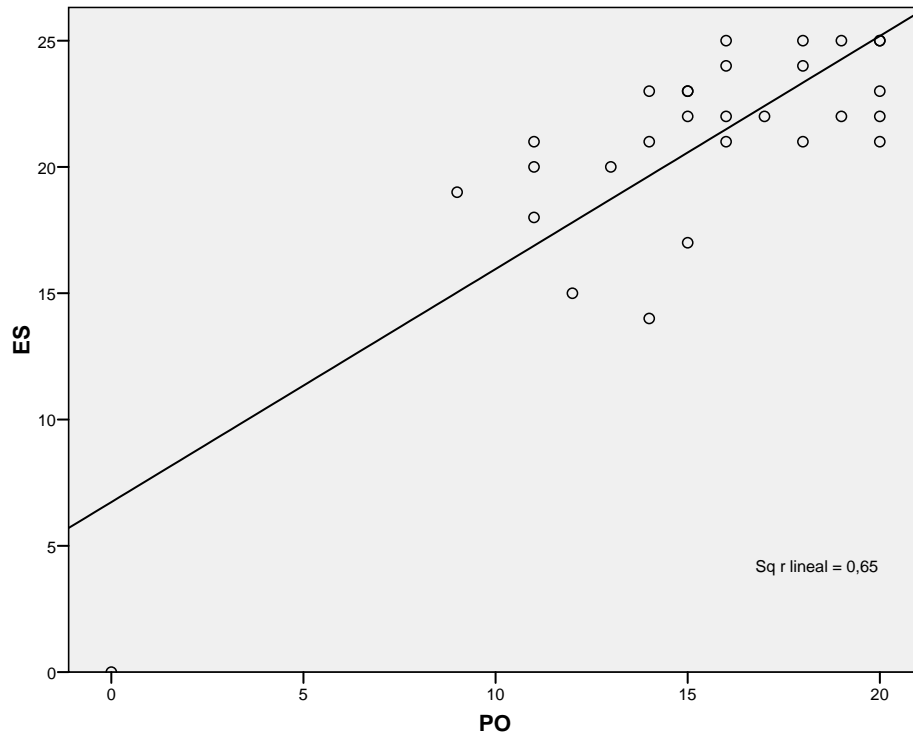




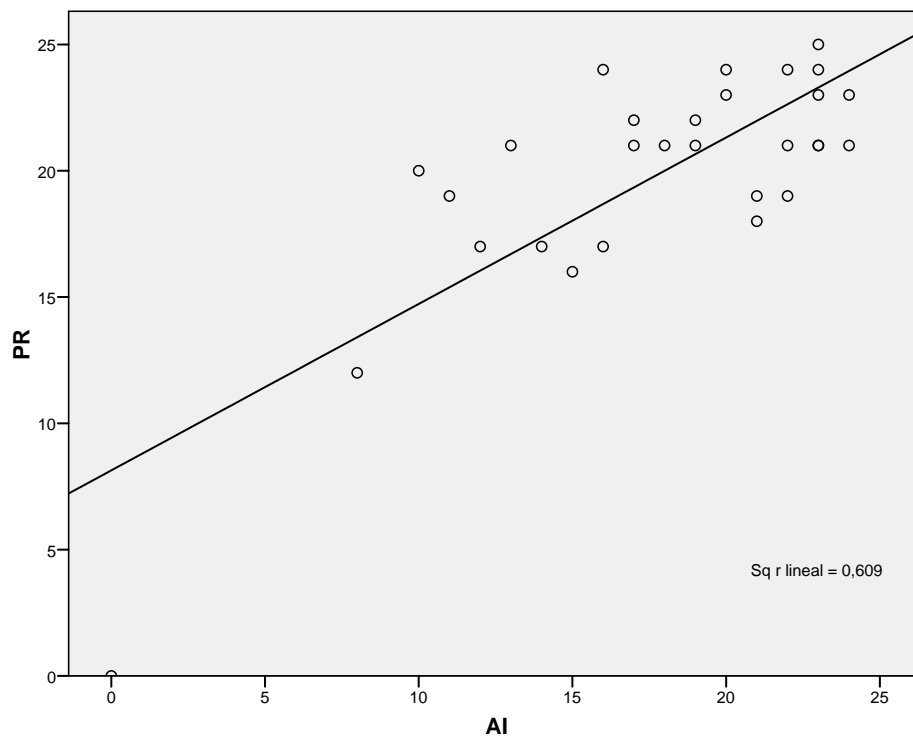
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Esforzarse y tener éxito (Es) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo A



Invertir en amigos íntimos (Ai) – Preocuparse (Pr) – Grupo A

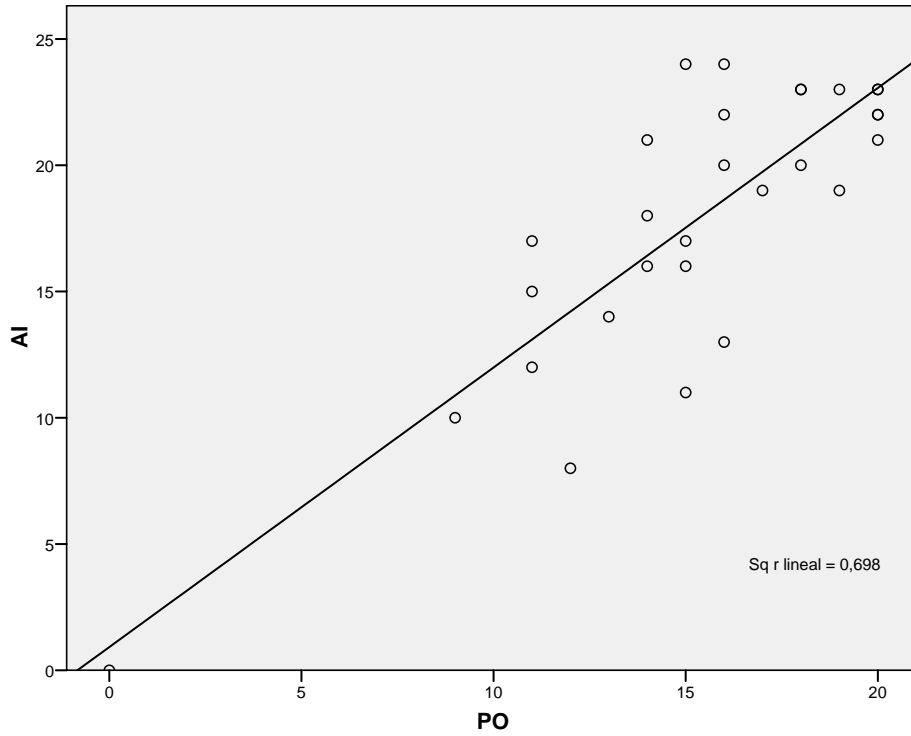




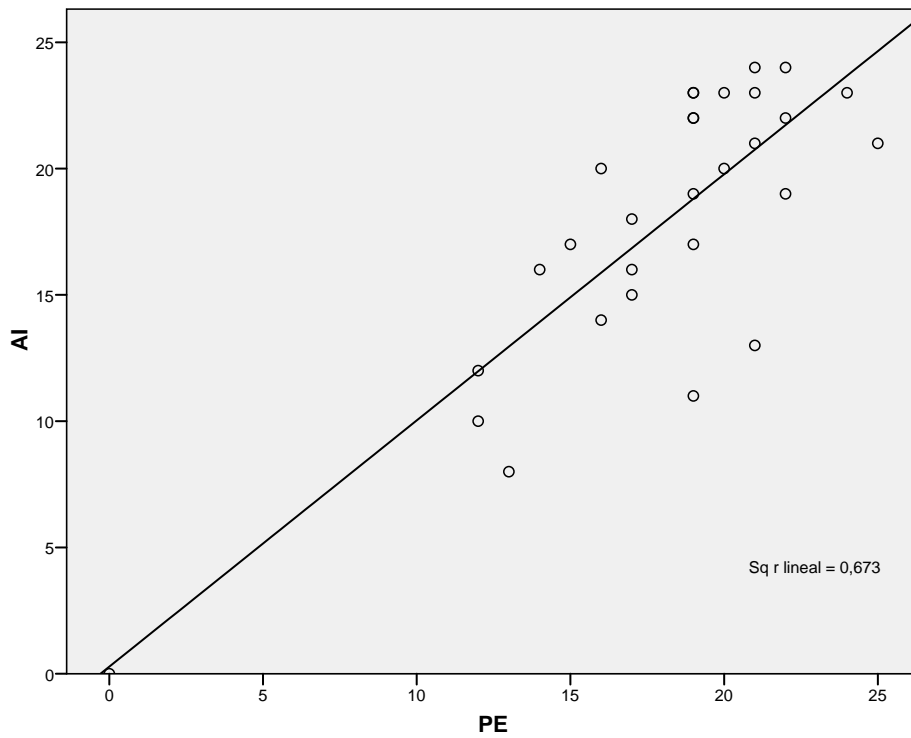
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Invertir en amigos íntimos (Ai) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo A



Invertir en amigos íntimos (Ai) – Buscar pertenencia (Pe) – Grupo A

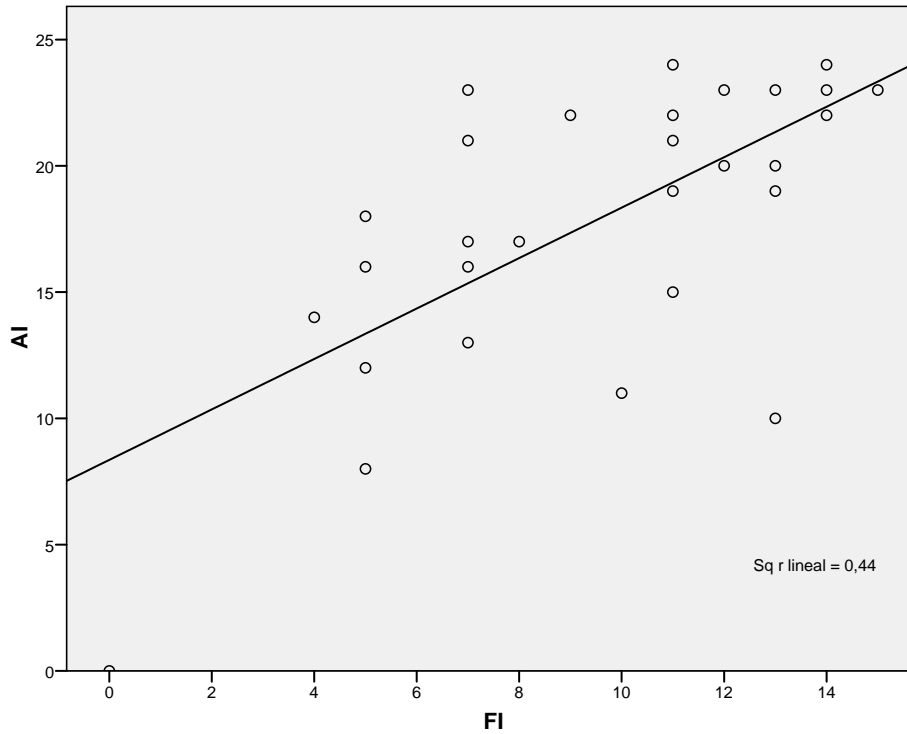




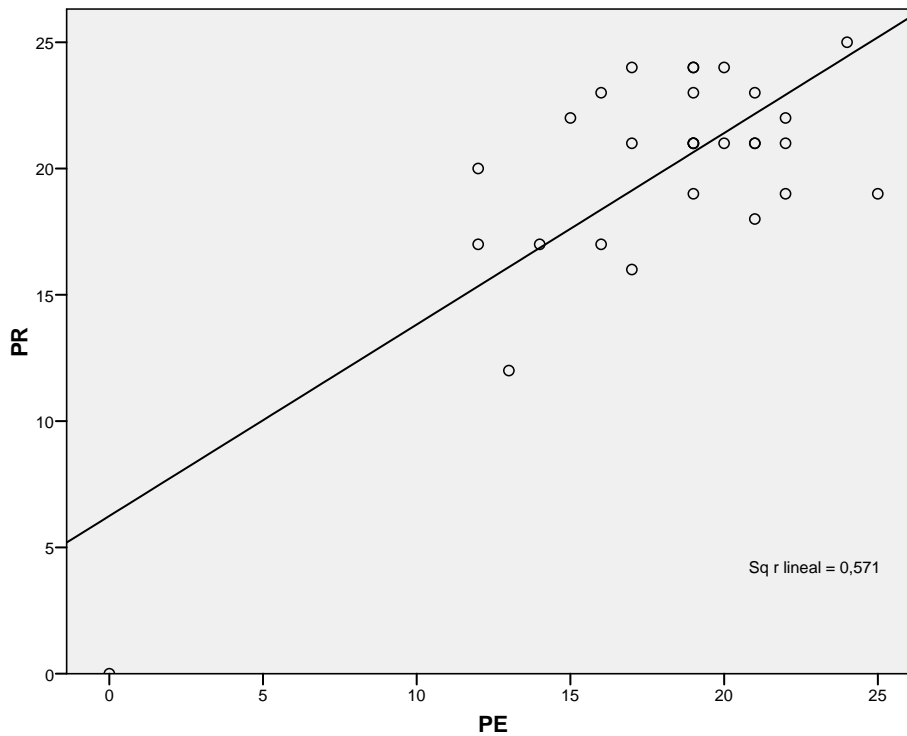
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Invertir en amigos íntimos (Ai) – Distracción física (Fi) – Grupo A



Preocuparse (Pr) – Buscar pertenencia (Pe) – Grupo A

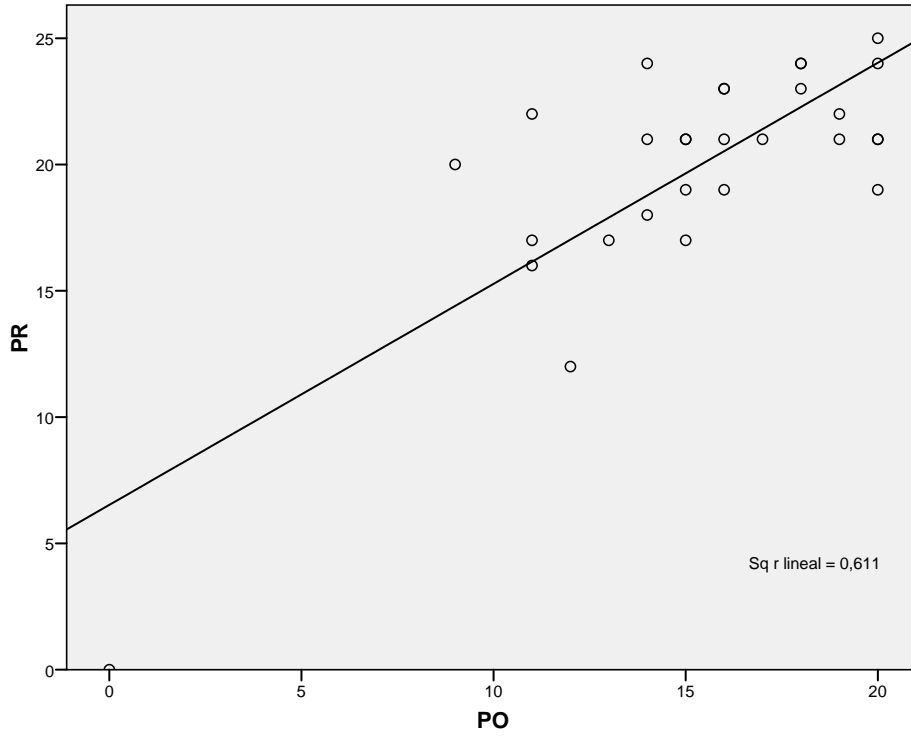




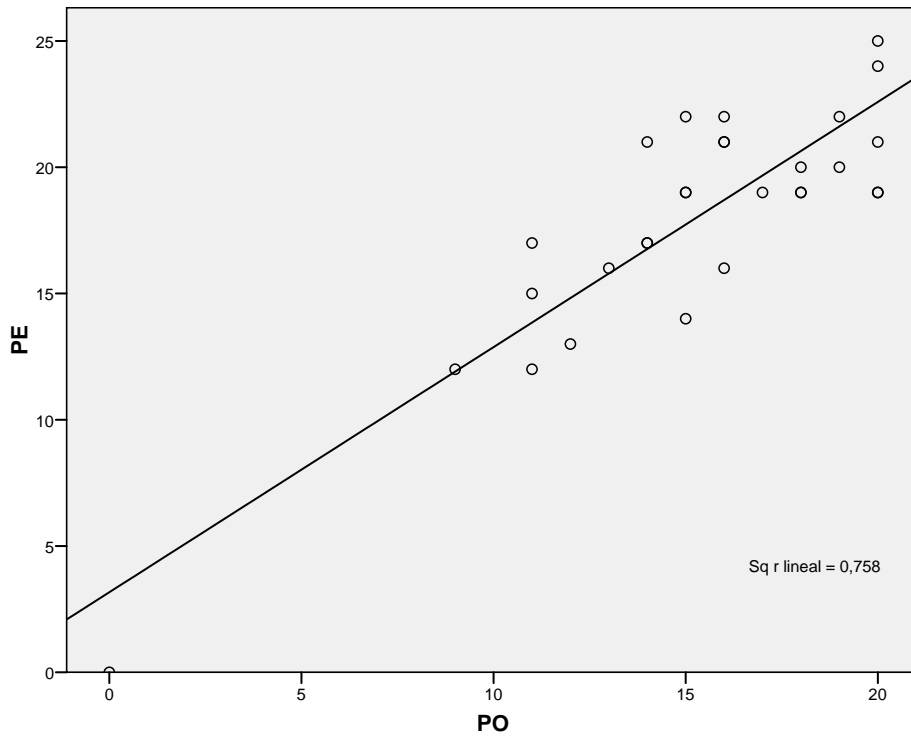
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Preocuparse (Pr) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo A



Buscar pertenencia (Pe) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo A

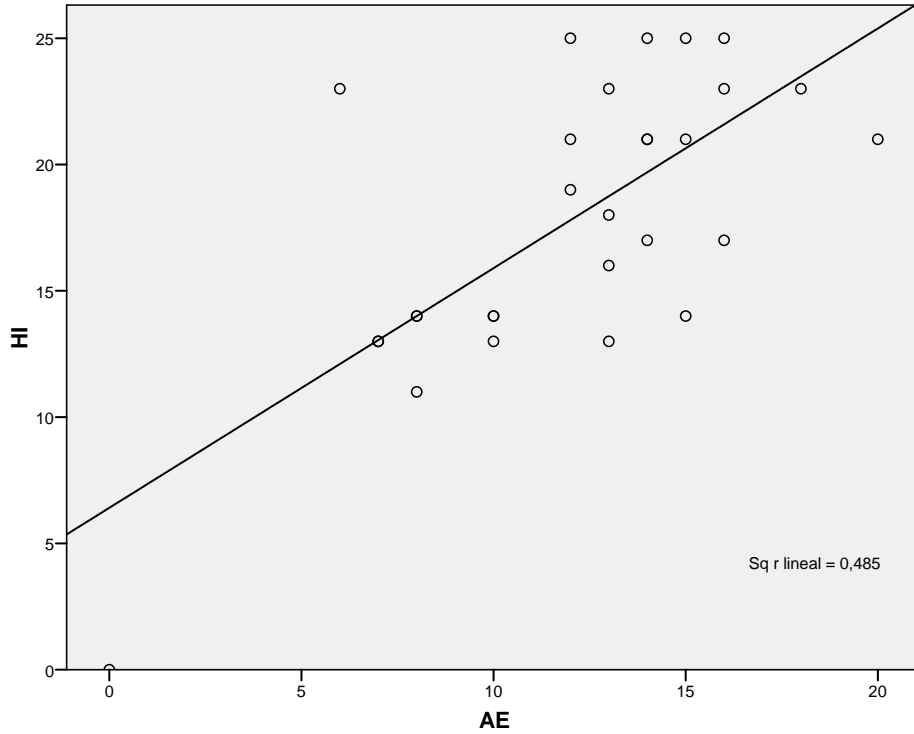




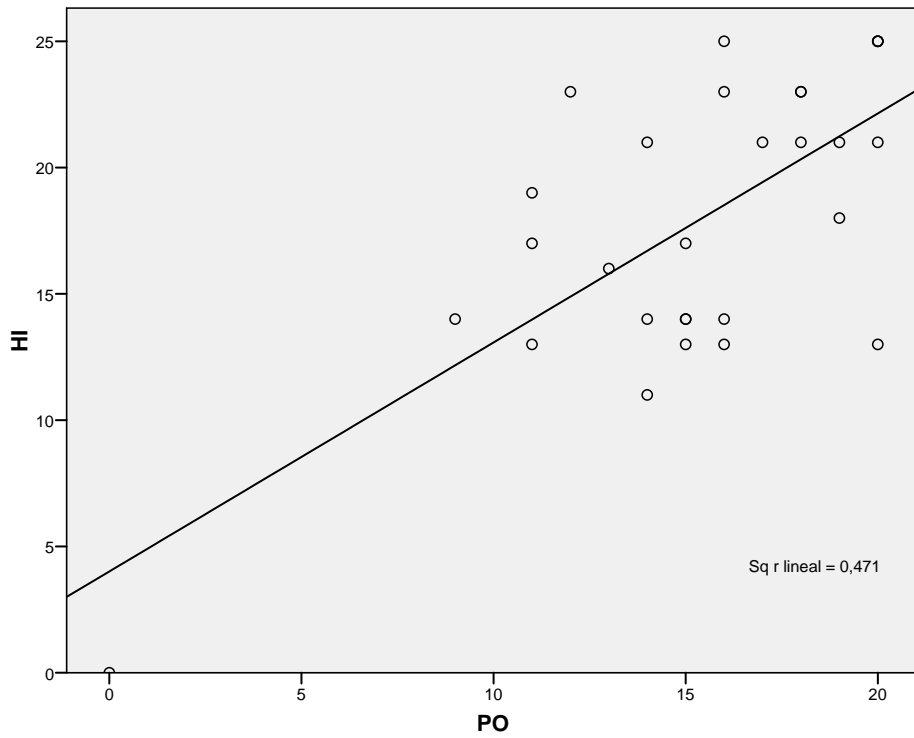
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Hacerse ilusiones (Hi) – Buscar apoyo espiritual (Ae) – Grupo A



Hacerse ilusiones (Hi) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo A

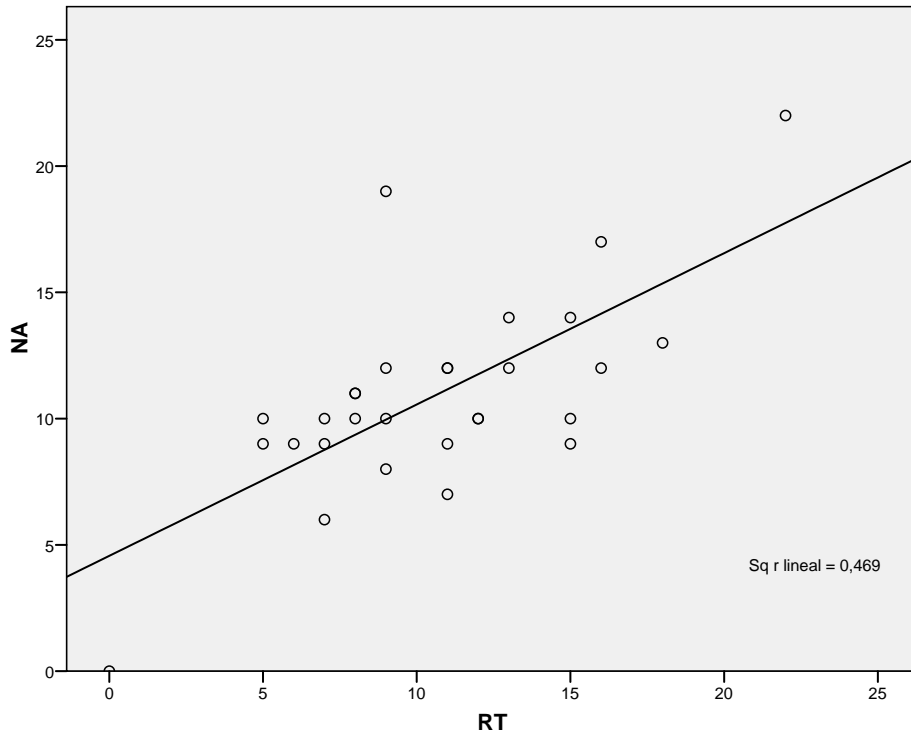




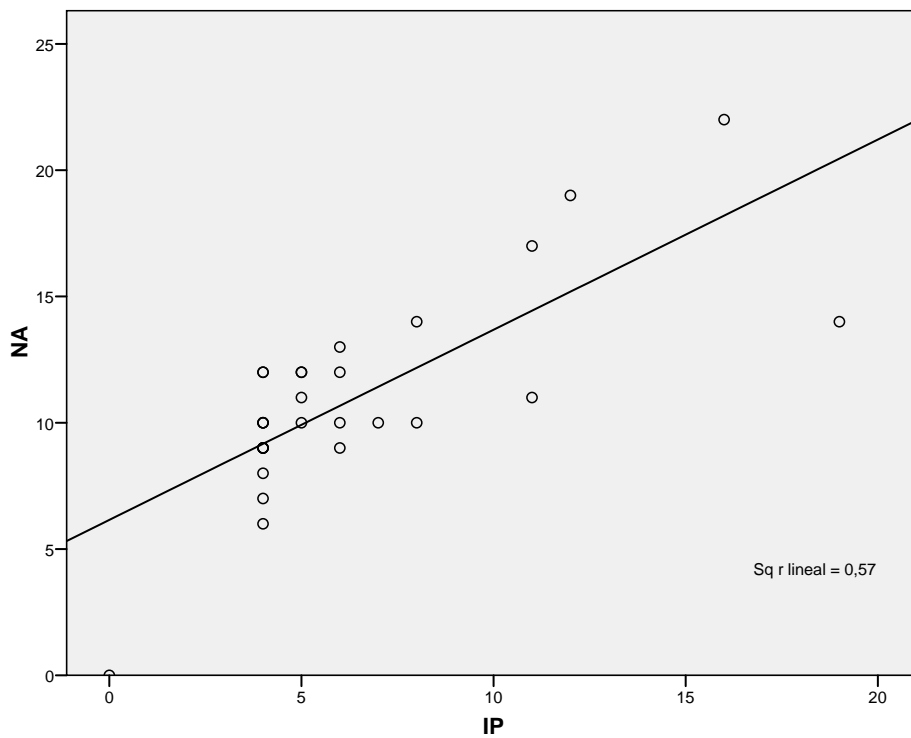
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Falta de afrontamiento (Na) – Reducir la tensión (Rt) – Grupo A



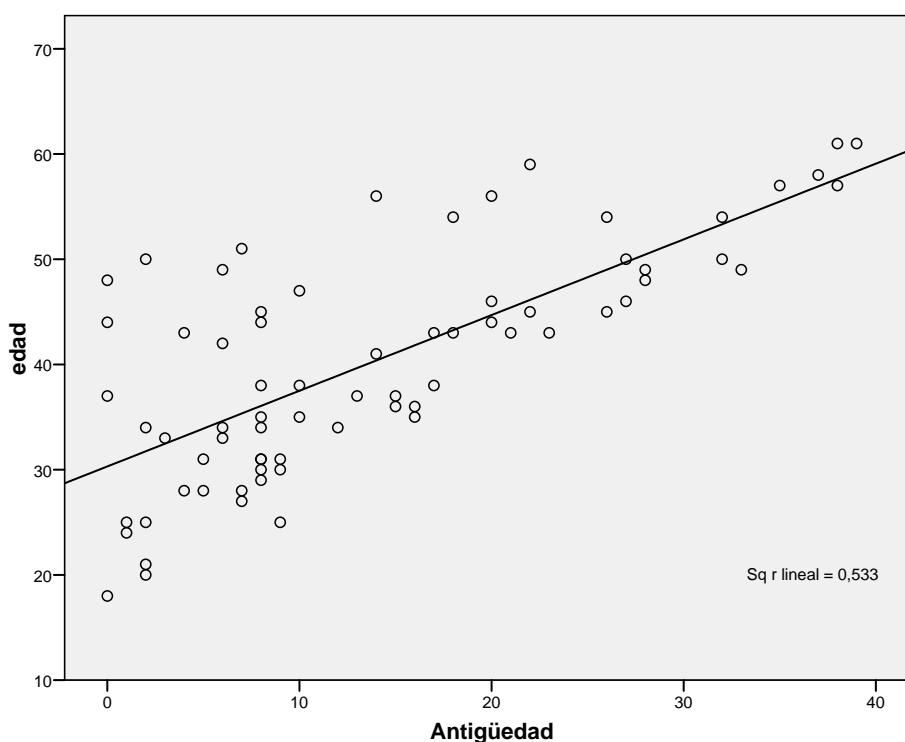
Falta de afrontamiento (Na) – Ignorar el problema (Ip) – Grupo A



Regresiones significativas para el Grupo B

Variables	r lineal	% Predicción
Edad – Antigüedad	0,533	28,40
Cansancio emocional – BM	0,379	14,36
Bienestar psicológico – Concentrarse en resolver el problema (Rp)	0,447	19,98
Bienestar psicológico – Esforzarse (Es)	0,528	27,84
Bienestar psicológico – Buscar pertenencia (Pe)	0,445	19,80
Bienestar psicológico – Fijarse en lo positivo (Po)	0,423	17,89
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Esforzarse (Es)	0,514	26,41
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Preocuparse (Pr)	0,499	24,90
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,404	16,32
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Buscar pertenencia (Pe)	0,366	13,39
Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,373	13,91
Esforzarse (Es) – Buscar pertenencia (Pe)	0,371	13,76
Esforzarse (Es) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,441	19,44
Preocuparse (Pr) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,381	14,51
Buscar pertenencia (Pe) – Invertir en amigos íntimos (Ai)	0,506	25,60
Buscar pertenencia (Pe) – Fijarse en lo positivo (Po)	0,379	14,36

Edad – Antigüedad – Grupo B

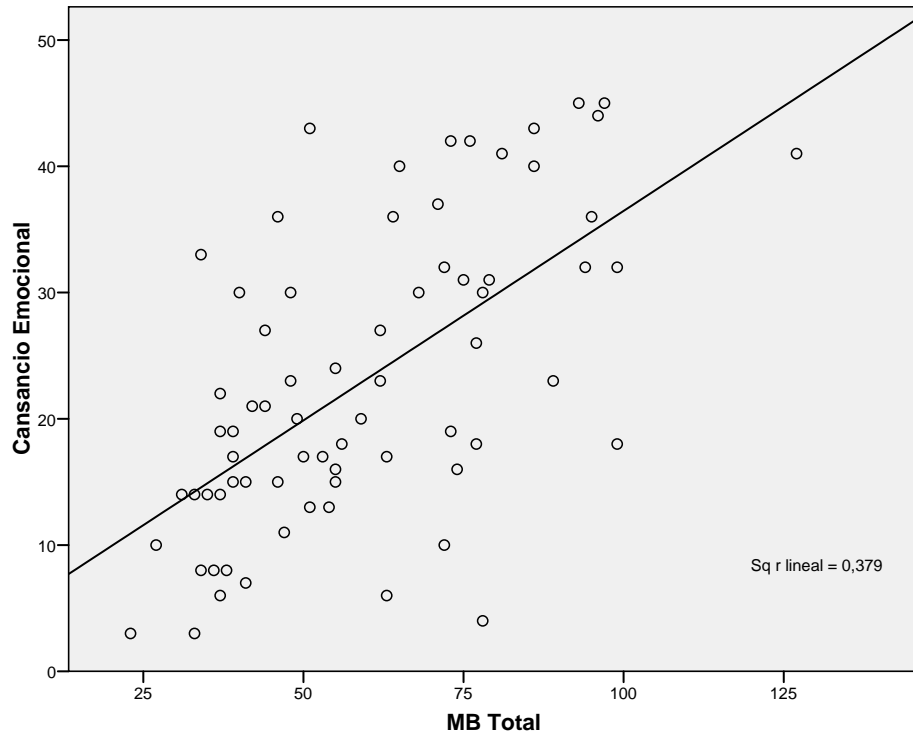




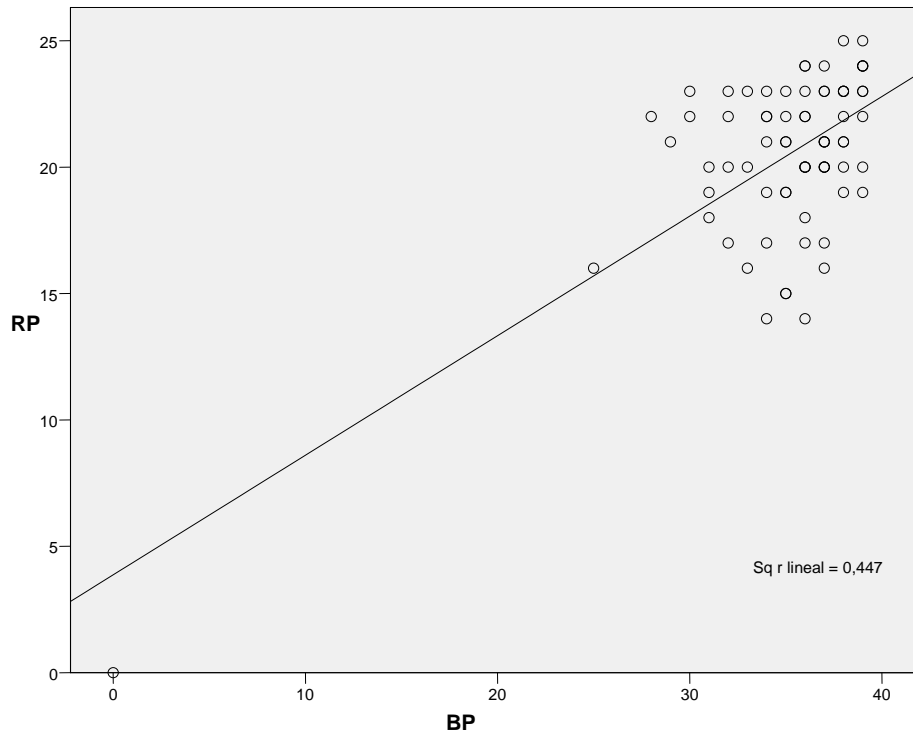
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Cansancio emocional – BM – Grupo B



Bienestar psicológico – Concentrarse en resolver el problema (Rp) - Grupo B

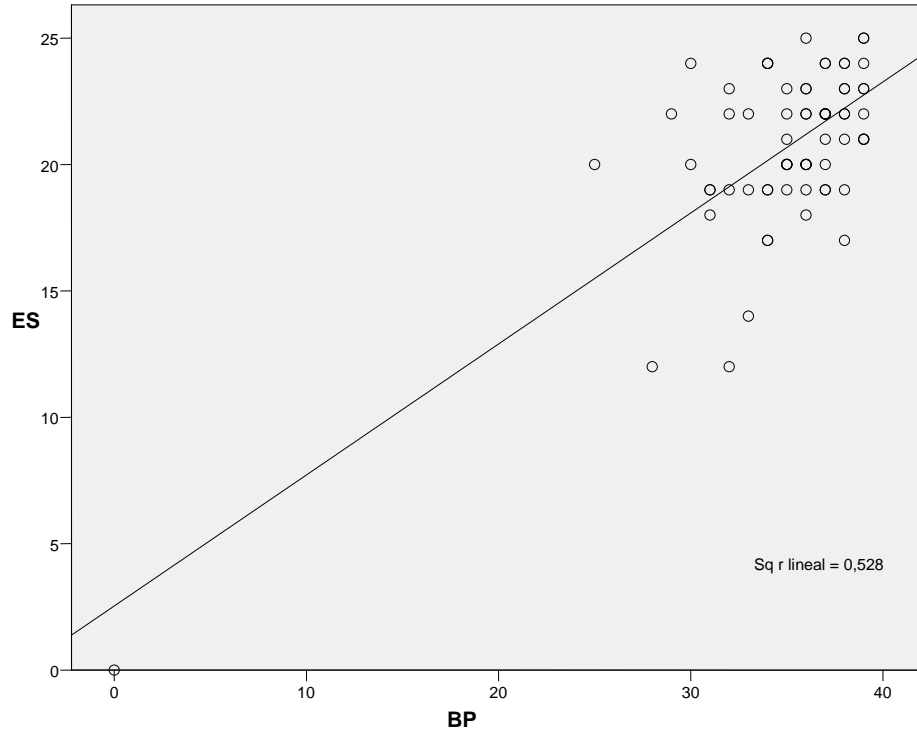




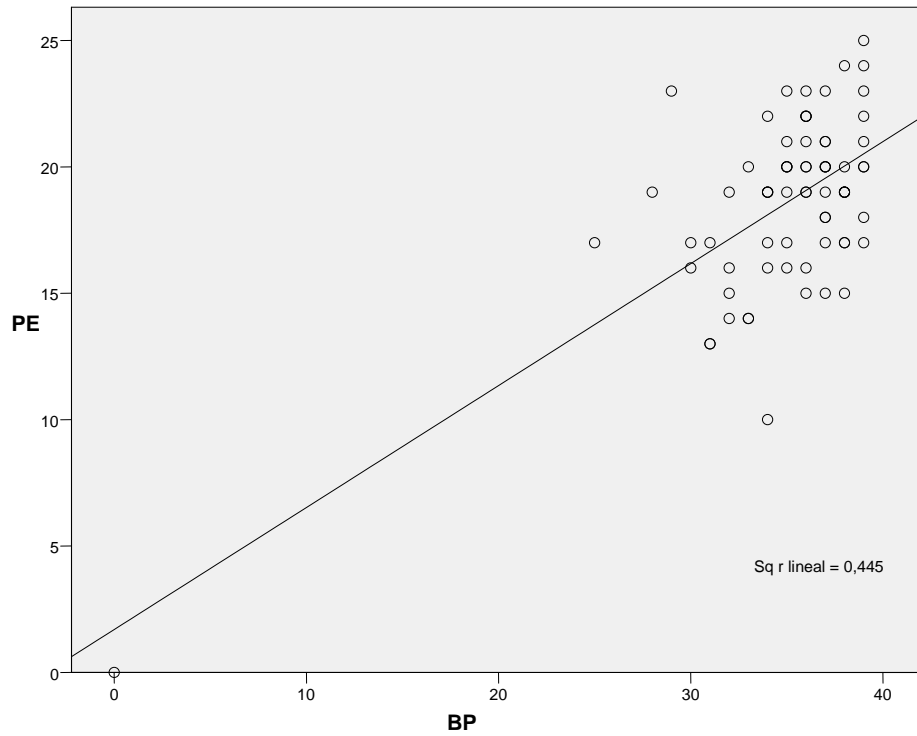
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Bienestar psicológico – Esforzarse (Es) – Grupo B



Bienestar psicológico – Buscar pertenencia (Pe) – Grupo B

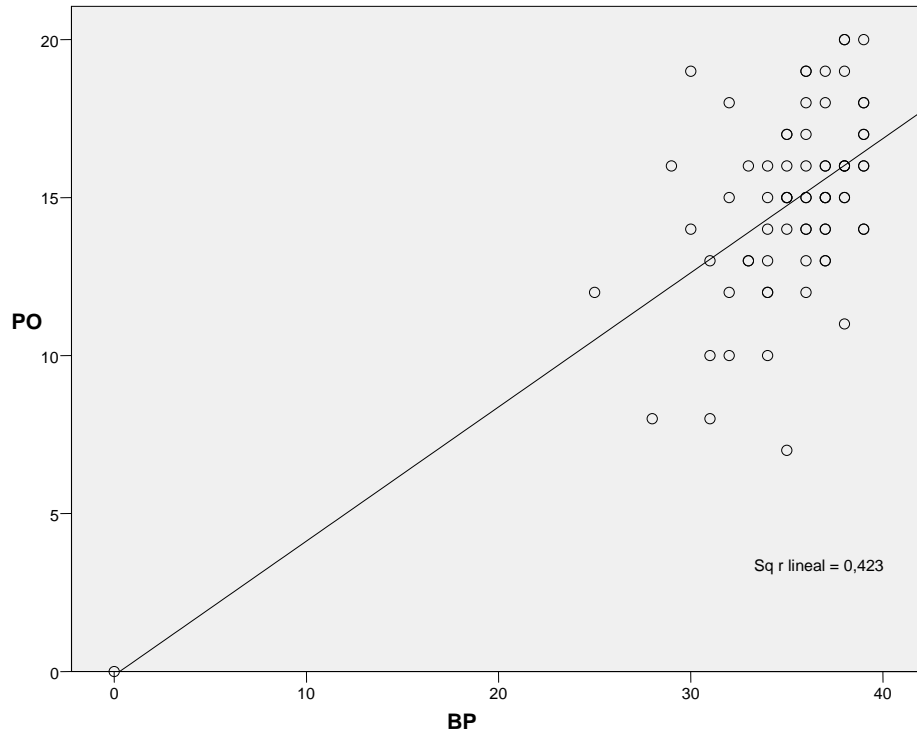




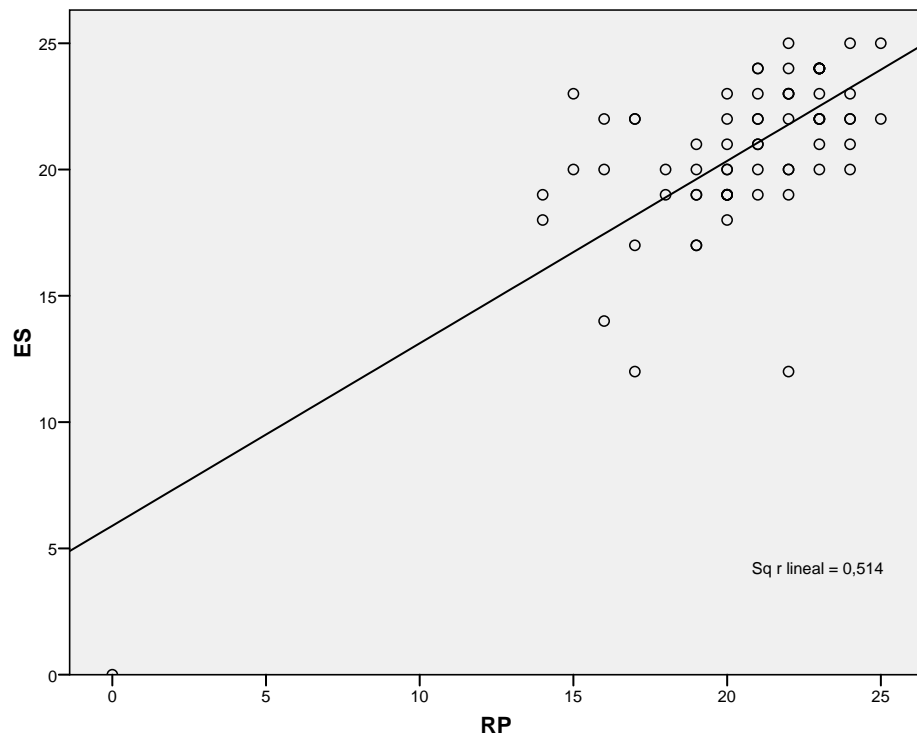
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Bienestar psicológico – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo B



Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Esforzarse (Es) – Grupo B

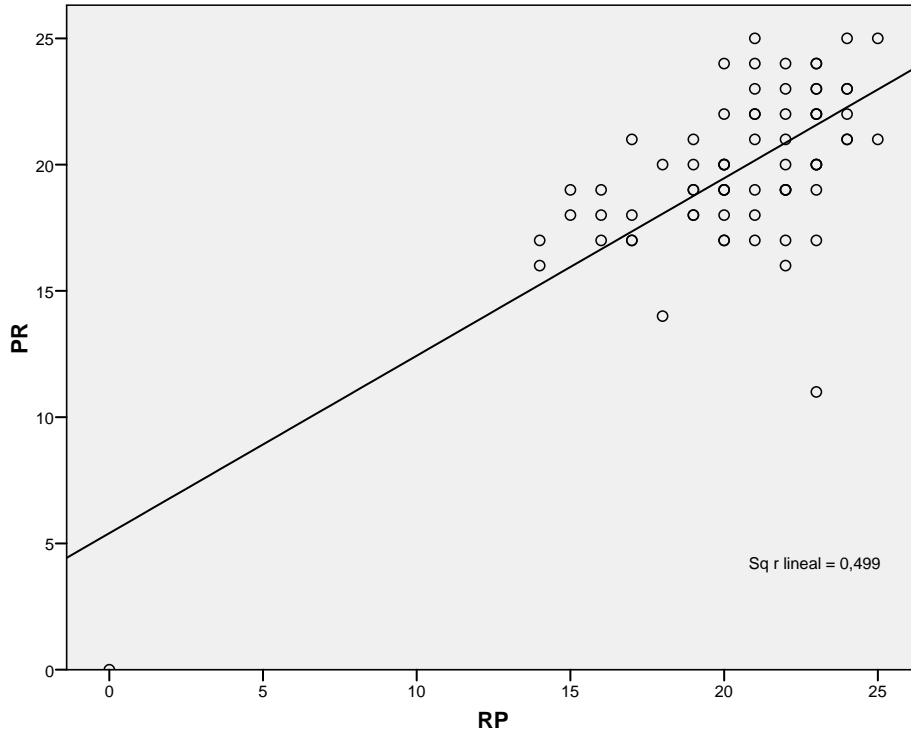




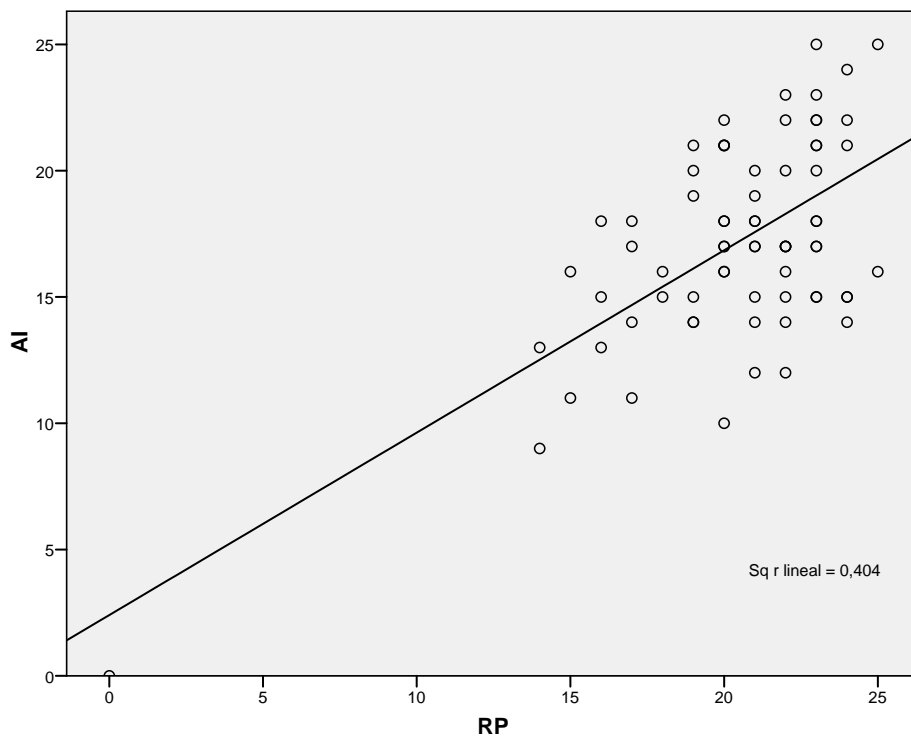
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Preocuparse (Pr) – Grupo B



Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Invertir en amigos íntimos (Ai) – Grupo B

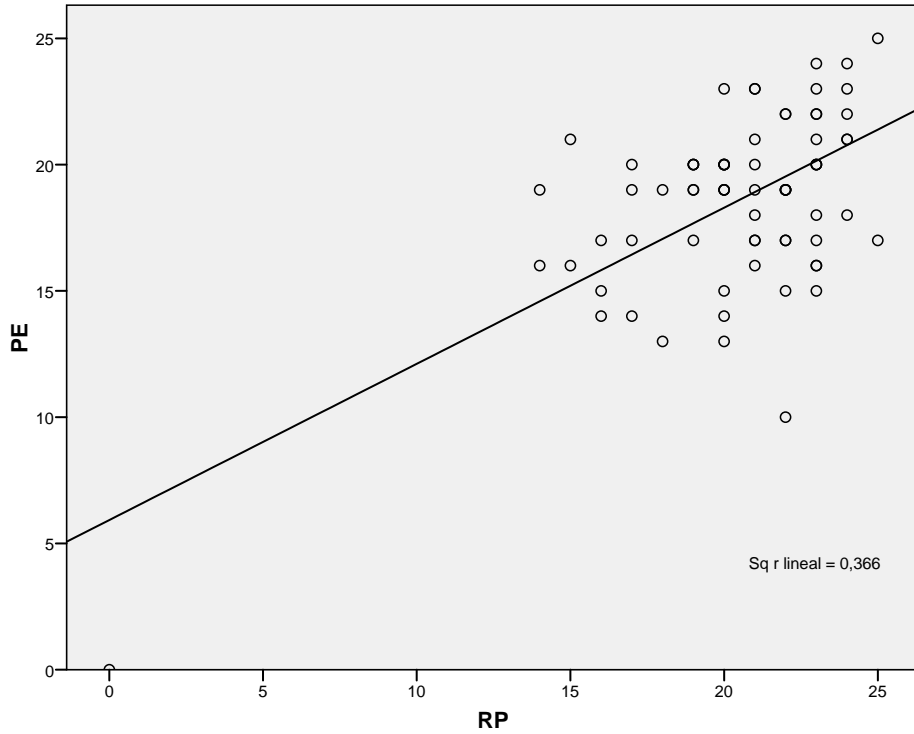




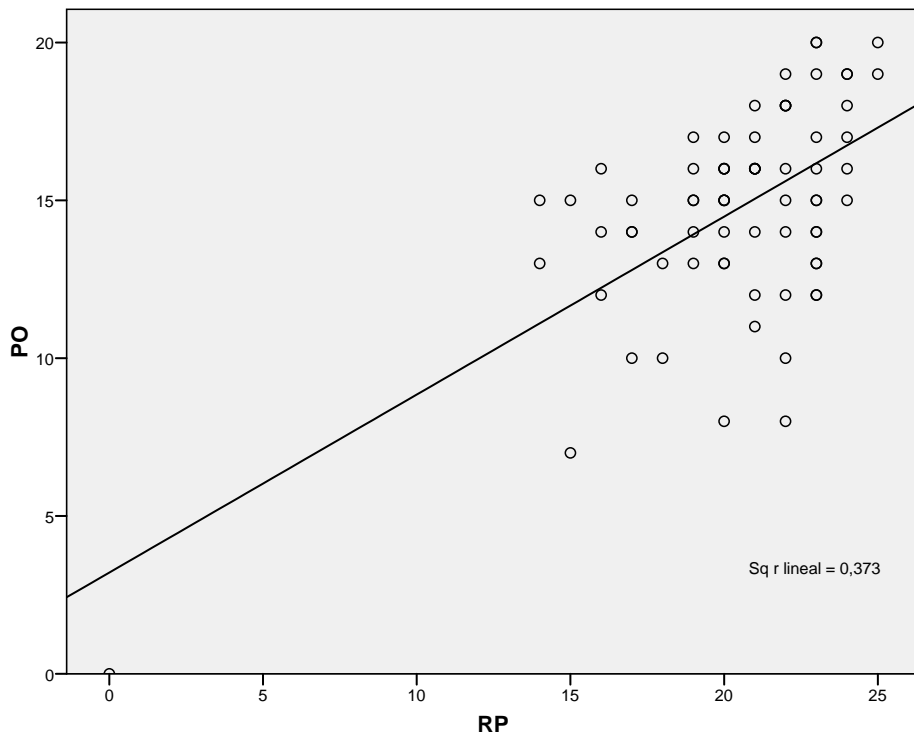
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Buscar pertenencia (Pe) – Grupo B

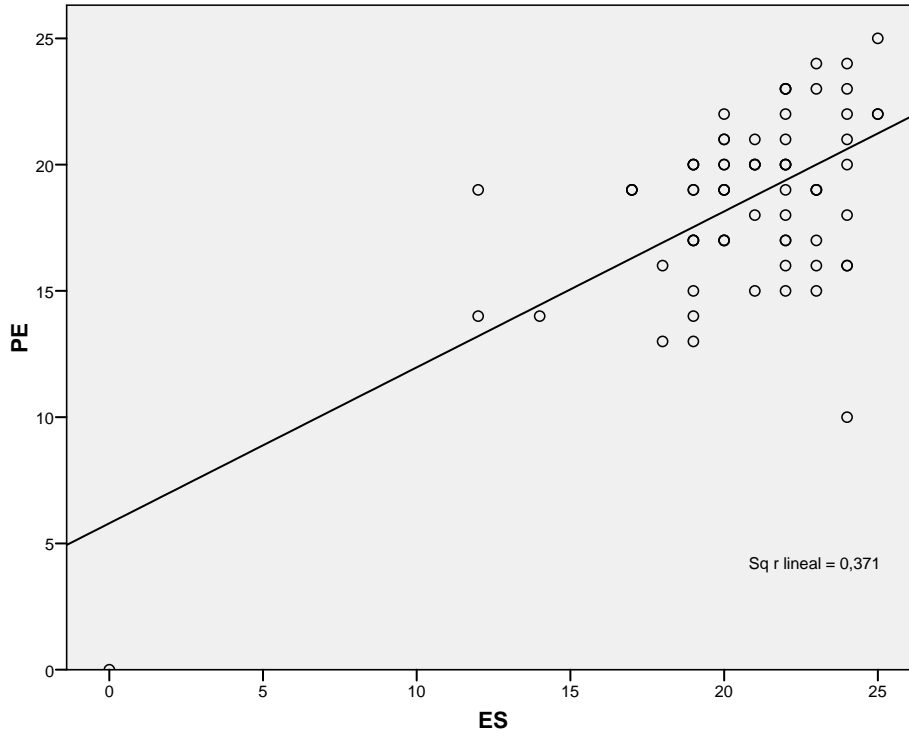


Concentrarse en resolver el problema (Rp) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo B

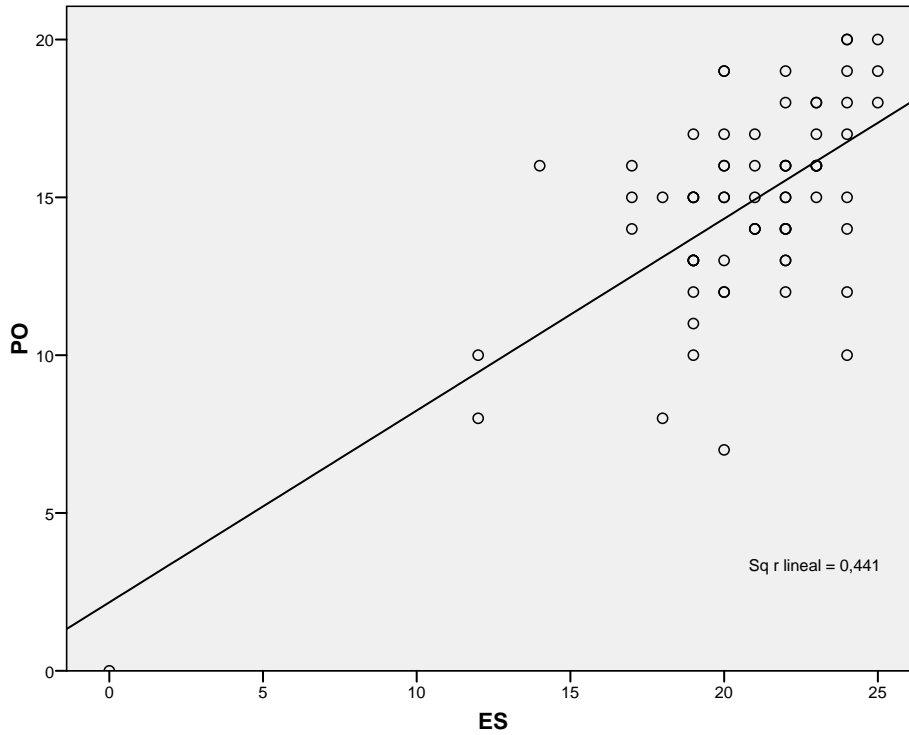




Esforzarse (Es) – Buscar pertenencia (Pe) – Grupo B



Esforzarse (Es) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo B

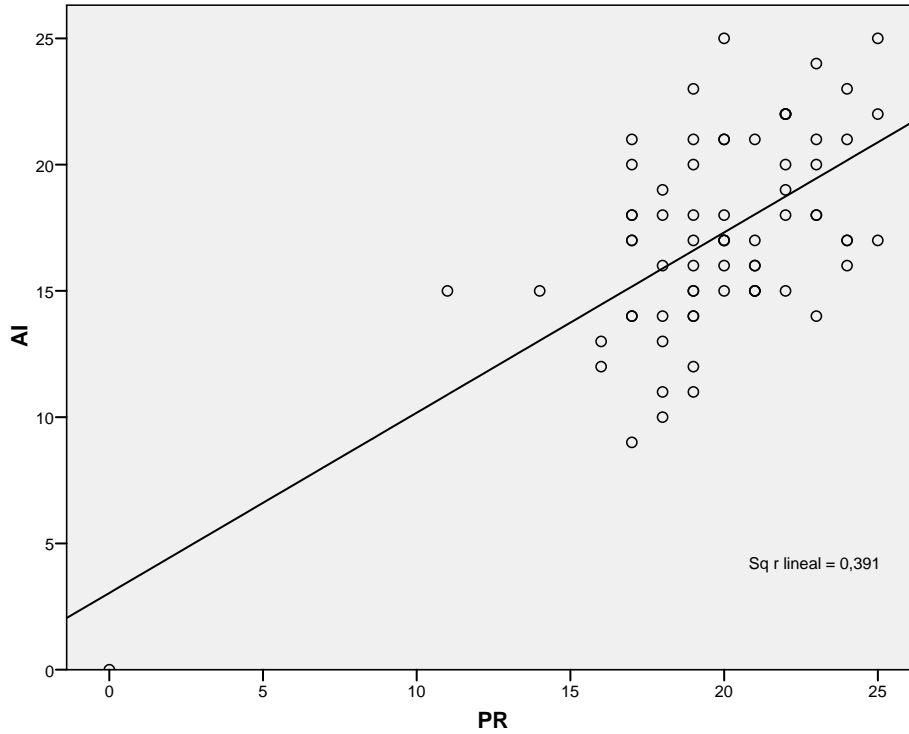




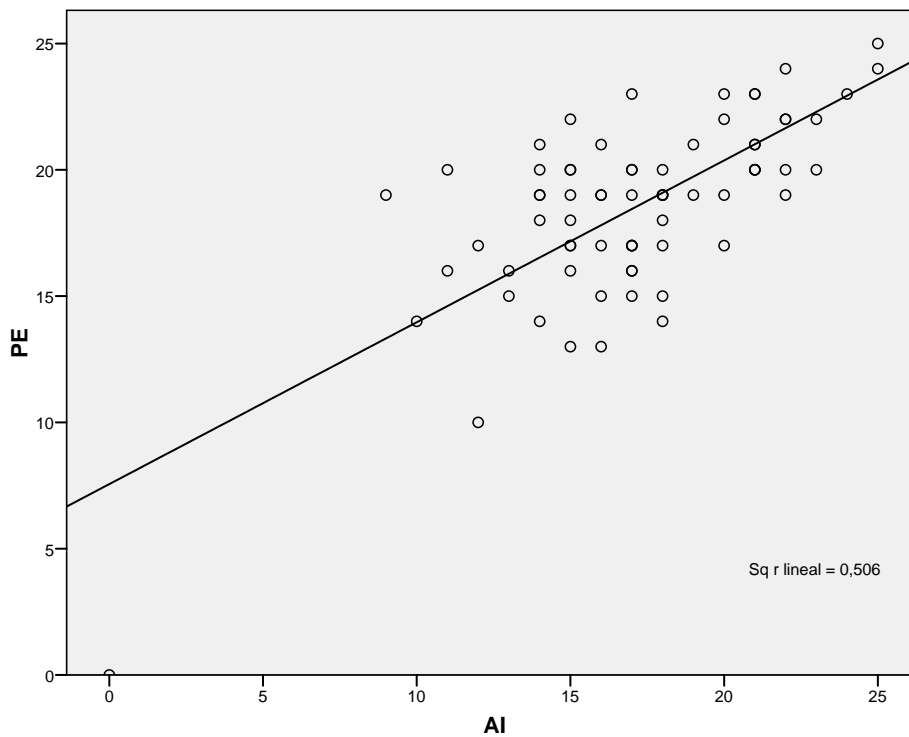
Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Preocuparse (Pr) – Invertir en amigos íntimos (Ai) – Grupo B



Buscar pertenencia (Pe) – Invertir en amigos íntimos (Ai) – Grupo B

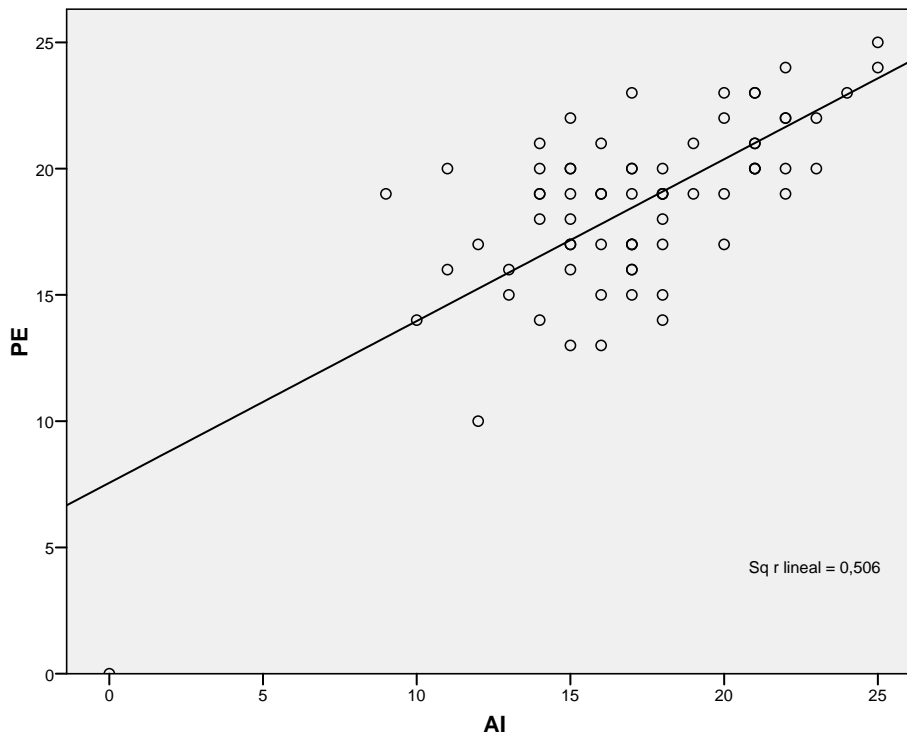




Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Buscar pertenencia (Pe) – Fijarse en lo positivo (Po) – Grupo B





Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

ANEXO E: Análisis Cualitativo



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

*Apartado A:
Análisis Lexicométrico*

Apreciaciones de los sujetos sobre el Nodo: Aspiraciones laborales en el Estado, según Nivel de instrucción y categoría

Nivel de Instrucción	Nodo: Aspiraciones laborales en el Estado	Categorías
Grupo B	<i>A un cargo político.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>A oxidarme, a realizar día tras día un trabajo monótono.</i>	Nada /estancamiento
Grupo A	<i>Depende de la capacitación, si tenés título podés llegar a la dirección o puede haber un cargo político.</i>	Motivos personales/familiares - Ascenso laboral y/o político
Grupo A	<i>Poder estudiar y trabajar a la vez, y luego buscar otra cosa.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo A	<i>Sueldo seguro, estabilidad, explotación.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A jubilarse.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Estudiar.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>A nada, a no ser que hagas política.</i>	Nada /estancamiento
Grupo A	<i>Un lugar cómodo, que te lleves bien con todos y por la estabilidad.</i>	Motivos sociales - Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>Al beneficio económico para la familia.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>A ser pobre, a no tener nada, tenés el trabajo por costumbre o necesidad.</i>	Motivos sociales Nada/estancamiento
Grupo B	<i>A la estabilidad laboral, nada más.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>Tener un trabajo estable, una mutual y aspiraciones a progresar según conocimiento, aspiraciones, etc.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales - Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>Relaciones personales, contactos.</i>	Motivos sociales
Grupo A	<i>A un ingreso bajo pero estable, permanecer en el estado sin mucha responsabilidad, una actividad liviana.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A nada. Trabajo permanente o seguro.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales - Nada/estancamiento
Grupo B	<i>A ser presidente de la nación.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>A satisfacción laboral.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>Económicamente a nada, socialmente muy poco, sólo seguridad económica.</i>	Motivos sociales - Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Podés hacer carrera, obtener beneficios económicos, ayudar a que la comunidad mejore a través de nuestro trabajo.</i>	Ascenso laboral y/o político - Motivos sociales - Estabilidad laboral
Grupo B	<i>Ayudar a mantener mi casa.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A adquirir experiencia.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>Ves de todo tipo de personas, interactuás mucho, te ayuda en la comunicación con la gente. Me gusta trabajar.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>A nada.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>A mantenerse.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Nivel de Instrucción	Nodo: Aspiraciones laborales en el Estado	Categorías
Grupo B	<i>A sobrevivir siendo mediocre ya que así es tratado el empleado público.</i>	Nada/estancamiento - Motivos sociales
Grupo B	<i>A un golpe de suerte.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>A lograr una jefatura técnica.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>Aprender, obtener habilidades, etc.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>Estabilidad ocupacional.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Seguridad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Solo un pequeño ascenso a nivel medio.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>A mantenerse en el puesto en el que se encuentra.</i>	Nada /estancamiento
Grupo A	<i>Personalmente aspiraría a diversas cosas, las que serían muy difíciles de conseguir trabajando en el Estado.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>Al trato digno por parte de los funcionarios. Respeto a la trayectoria, capacidad, experiencia y dedicación.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>A conseguirme amigos políticos.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo A	<i>A nada.</i>	Nada /estancamiento
Grupo A	<i>A tratar de ayudar a los contribuyentes. Aportar para que el engranaje de la Administración Pública ande mejor.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>En este momento a nada, todos son frenos. Los profesionales tienen oportunidad de crecer, nada más.</i>	Nada /estancamiento
Grupo A	<i>A una estabilidad laboral y un sueldo a fin de mes.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>A la estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A que no te echen.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>Muy poco a nivel de crecimiento económico. Hay facilidades en licencias, etc.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A una relación humana de un aspecto más amplio (nivel personal).</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>Depende del área en que trabaje porque de ello depende las posibilidades de ascenso laboral. Por ej. Min. Salud.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>Estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>En mi caso y con la antigüedad actual (21 años) que poseo y los años que me restan aspiro a ser Secretaria General.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>El Estado no es el lugar para buscar un puesto profesional, tampoco académico.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>A mejorar la visión que tiene la sociedad de los que trabajan en el Estado.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>Vivir dignamente.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>Estabilidad laboral.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Es una opción para trabajar menos horas y dedicarle tiempo a mis hijas.</i>	Motivos personales/familiares

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Nivel de Instrucción	Nodo: Aspiraciones laborales en el Estado	Categorías
Grupo B	<i>Saber mirar, tenés muchas posibilidades y tenés la posibilidad de cambiar las cosas. No lo veo desde la estabilidad.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>A nada, si no tenés recomendaciones...</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>Estabilidad laboral y económica.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A lograr carrera administrativa siempre y cuando el Estado implemente los nombramientos y ascensos del personal por concurso.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>Obtener una jubilación.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A conseguir una jubilación segura.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Mantener la estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>A una jubilación miserable.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>A una capacitación para lograr mejor puesto de trabajo.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>A vivir medianamente, a luchar por llegar a fin de mes, a no ser reconocido por la sociedad, horario corto de trabajo, estabilidad, obra social.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales - Motivos sociales - Nada/estancamiento
Grupo B	<i>Estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>Estabilidad, obra social, algo tranquilo no te llevás trabajo a casa.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A realizarte personalmente ayudando a los demás.</i>	Motivos sociales
Grupo A	<i>Obra social, seguridad laboral.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>A la estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>A ser más, a tener más cultura, mejora personal.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>A la estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Dentro de nuestras posibilidades aumentar cantidad y calidad de análisis para brindar mejor servicio a regantes.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>A mejorar ciertos aspectos que desde otros trabajos no se puede hacer. Ej. Calidad de vida de las personas.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>Estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>Depende de la vocación. No solo andan bien los del partido sino otros que comparten.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo B	<i>Se puede transformar el Estado y con esas medidas beneficiar la sociedad.</i>	Motivos sociales
Grupo A	<i>Jefatura de área.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>Estabilidad laboral y jubilación digna.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Nivel de Instrucción	Nodo: Aspiraciones laborales en el Estado	Categorías
Grupo B	<i>Poco nivel de exigencia. Tenés un tope, un techo pero la permanencia depende de tu responsabilidad.</i>	Nada/estancamiento - Motivos personales/familiares
Grupo A	<i>A una vida sin gran horizonte. Si sos simplemente un empleado morirás siendo empleado. Es difícil destacarse.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>Comodidad para la mujer que tiene hijos y para el joven para seguir una carrera universitaria y después irse.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>Contribuir con ideales sociales.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>A la futura oportunidad de estabilidad laboral. A trabajar en proyectos de gran envergadura.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>Según quien suba en política puedo subir y tener otro cargo, porque acá es así.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>A contribuir a un mejoramiento en la comunidad al bien común.</i>	Motivos sociales
Grupo A	<i>A cambiar un poco la sociedad.</i>	Motivos sociales
Grupo A	<i>Crecimiento económico. Tiene otra expectativa, antes tenía plan jefas de hogar.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo A	<i>Estabilidad y seguridad para e futuro (jubilación, obra social).</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Estabilidad, sueldo fijo.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo A	<i>A ayudar a concretar proyectos sociales.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>A hacerte mediocre, no tener expectativas de superarte y estancarte intelectualmente.</i>	Nada /estancamiento
Grupo A	<i>Obra social, estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales
Grupo B	<i>Me parece que no se puede aspirar a nada.</i>	Nada /estancamiento
Grupo B	<i>Trabajar en el estado supone trabajar por los demás. Se puede aspirar a ser bueno en eso.</i>	Motivos sociales
Grupo A	<i>A llegar a un cargo más alto.</i>	Ascenso laboral y/o político
Grupo B	<i>A una capacitación si me fijo en lo mío. Pero falta motivación, capacitación, gratificaciones para ser un ambiente laboral medianamente atractivo.</i>	Motivos personales/familiares - Nada/estancamiento
Grupo B	<i>Servicio, influir en las tareas que le competen al Estado. Ayudar, mejorar, ser responsable.</i>	Motivos sociales
Grupo B	<i>A poder realizarlo, transformarlo.</i>	Motivos personales/familiares
Grupo A	<i>A vivir bien. A generar un cambio cada uno desde su lugar.</i>	Motivos personales/familiares - Motivos sociales
Grupo B	<i>A tener una vida normal, media, acceder a la educación, no lujos, nivel de vida medio que permita educar a los hijos. Estabilidad.</i>	Estabilidad laboral/beneficios sociales

Apreciaciones de los sujetos sobre el Nodo: Preocupación con respecto al trabajo, según Nivel de instrucción y categoría

Nivel de Instrucción	Nodo: Preocupación con respecto al trabajo	Categoría
Grupo B	<i>Incomprensión de los políticos de turno respecto del trabajo que se realiza y falta de visión por parte de ellos.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>Realizar actividades acorde a mi capacidad y profesión.</i>	Realización personal
Grupo A	<i>Hacer lo mejor posible, que salga bien</i>	Desempeño laboral
Grupo A	<i>Saber si sigo o no trabajando</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>Ninguna.</i>	Ninguno
Grupo B	<i>Cambio de jefes.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>Que la rutina aplaste las ganas de trabajar.</i>	Realización personal
Grupo B	<i>El ingreso y la falta de valoración.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo A	<i>Los jefes que son una porquería desde el de arriba hasta el de abajo, son muy autoritarios.</i>	Relaciones interpersonales
Grupo A	<i>Ninguna.</i>	Ninguno
Grupo A	<i>Mantenerlo.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Ninguna.</i>	Ninguno
Grupo A	<i>Que todo salga bien como corresponde y también en las relaciones personales.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>No tiene.</i>	Ninguno
Grupo A	<i>Me gustaría ascender, mejorar calidad e ingresos.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Cumplir con el trabajo. Mi vida es el trabajo. Es una cultura que tengo asumida de la educación que me dieron mis padres.</i>	Realización personal
Grupo B	<i>A la estabilidad.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Presión laboral y falta de reconocimiento lo que implica valoración y sensatez por parte de los jefes.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>Estabilidad.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Hacerlo bien, que no se pasen tantos errores.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Que no haya estabilidad de un momento para el otro.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Malos comentarios, envidias, por hacer daño.</i>	Relaciones interpersonales
Grupo B	<i>Que lo que uno haga no sea reconocido. Hacerlo bien y que queden conformes.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>Con casi 30 años (de trabajo) no hay ninguna expectativa.</i>	Ninguno
Grupo B	<i>El cambio de gobierno.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>La falta de escala de valores por parte de los niveles superiores.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>Los cambios de funcionarios incompetentes en puestos de toma de decisiones.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>La superación personal en el trabajo.</i>	Realización personal
Grupo B	<i>Falta de sinceridad, poca solidaridad, etc.</i>	Relaciones interpersonales
Grupo B	<i>Los cambios de partidos políticos.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>Inseguridad.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Falta de capacitación, competencia desleal por cargos políticos.</i>	Desempeño laboral

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Nivel de Instrucción	Nodo: Preocupación con respecto al trabajo	Categoría
Grupo B	<i>A ser despedido.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>Poder seguir manteniendo una estabilidad laboral y mejorar la situación económica.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Estancamiento, desvalorización. Falta de capacitación.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Acostumbrarme a no progresar.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>Inestabilidad. Te pueden trasladar a otro lado si se les ocurre. Siempre estás ahí con ese miedo.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>Sacar el trabajo diario. No demorar. Tratar de cortar la burocracia que hay.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Que se trabaja bajo amenaza permanente y es incierto el lugar donde te pueden enviar.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>Que no me quiten el puesto.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>No haber progresado significativamente.</i>	Realización personal
Grupo B	<i>Mi estado de dependencia - contrato de locación de servicios.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Que pongan en cargos altos a personas que recién entran y no tengan en cuenta a los que hacen carrera.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>Que no sea ejecutivo y práctico. Que surta su efecto en la sociedad. Se tiene que ver mi trabajo en la sociedad.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>Que sea bien remunerado y tener los elementos necesarios para desempeñarlo: computadora, impresora, etc.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>Ninguna.</i>	Ninguno
Grupo B	<i>Mi mayor preocupación son las relaciones personales y el saber cómo manejarlas.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>La seguridad laboral y la remuneración.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Que esté bien hecho.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Tener problemas en el grupo de trabajo (jefes o compañeros).</i>	Relaciones interpersonales
Grupo B	<i>El cambio de autoridad.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>Estar a la altura de los acontecimientos. Cumplir con mi responsabilidad.</i>	Realización personal
Grupo B	<i>El estancamiento, la rutina.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Seguir como estoy.</i>	Realización personal
Grupo B	<i>A cometer importantes errores.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>El ingreso de personal con falta de capacitación, que esto hace que el desempeño del Estado disminuya.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Mantenerse estancado.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Falta de compromiso por parte de los compañeros de otras áreas.</i>	Relaciones interpersonales
Grupo B	<i>La relación interpersonal entre compañeros.</i>	Relaciones interpersonales
Grupo B	<i>Ignorancia.</i>	Desempeño laboral
Grupo A	<i>Se ignora y desprecia la labor de empleado público por el gobierno y la población.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo A	<i>El trato a nivel de funcionarios y compañeros.</i>	Relaciones interpersonales
Grupo B	<i>Actuar con eficiencia, que sea reconocido, que se valore no solo económicamente (por jefes, sociedad).</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Romper la monotonía.</i>	Laboral/organizacional

Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Nivel de Instrucción	Nodo: Preocupación con respecto al trabajo	Categoría
Grupo A	<i>Equivocarme, cometer errores porque es muy rutinario.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>No poder conformar equipos de trabajo.</i>	Relaciones interpersonales
Grupo A	<i>Que los superiores no tomen en cuenta el trabajo, no lo valoren.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>Quedarme estancada, no crecer laboralmente.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>No poder cumplirlo.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Que no le renueven el contrato.</i>	Laboral/organizacional
Grupo B	<i>Ser eficiente.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Ninguna.</i>	Ninguno
Grupo B	<i>Que no me renueven el contrato.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>Resolver los problemas a la gente.</i>	Relaciones interpersonales
Grupo B	<i>Falta de operatividad para concretar programas.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>Que los cambios políticos derrumben el trabajo de años.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>Inestabilidad laboral y la falta de reconocimiento profesional.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>Morirme acá.</i>	Realización personal
Grupo A	<i>La pérdida de calidad en mi sector laboral.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Siento que estoy de vuelta pero no pierdo las aspiraciones de seguir progresando laboralmente.</i>	Realización personal
Grupo B	<i>Que la gente sienta que estamos trabajando para ellos.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>El temor a perderlo.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>No tener el trabajo al día, no cumplir en tiempo y forma.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Que no trascienda, que no llegue a la gente, que pase desapercibidos.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo A	<i>Ninguna.</i>	Ninguno
Grupo A	<i>Completar mi tarea, hacer todo bien. Me molesta equivocarme.</i>	Desempeño laboral
Grupo A	<i>Superarme, terminar el CENS y lograr un mejor puesto.</i>	Realización personal
Grupo B	<i>Que no se valora el trabajo y la capacidad de la persona, por parte de los jefes, siempre fue así. Siempre existió de acomodo.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo A	<i>Los cambios políticos, que no le agrada a alguien.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>Que cambie la gestión, que no valoren mi capacitación.</i>	Cambios políticos
Grupo A	<i>Son las nuevas generaciones, los nietos, ya uno viene en bajada.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo B	<i>Cambio de gobierno.</i>	Cambios políticos
Grupo B	<i>Tener continuidad laboral por lo menos hasta que mis hijos hayan podido obtener su propia autonomía e independencia económica.</i>	Laboral/organizacional
Grupo A	<i>Que se atrase, que no esté al día.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>A modificarlo. Mayores niveles de capacitación e incentivos y valoración moral.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>Que salgan las cosas por las que estás trabajando.</i>	Desempeño laboral



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Nivel de Instrucción	Nodo: Preocupación con respecto al trabajo	Categoría
Grupo B	<i>Empezar y terminar, detrás del trabajo técnico hay una familia. Tratar de humanizar.</i>	Reconocimiento y valoración
Grupo A	<i>Hacerlo bien, me molesta equivocarme.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>La eficiencia.</i>	Desempeño laboral
Grupo B	<i>En las posibilidades de crecimiento de acuerdo a la capacidad del empleado.</i>	Laboral/organizacional



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

*Apartado B:
Asociación Libre de Palabras*



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Diccionario de palabras del Concepto “Logro”

abundancia	constancia	esfuerzo
actitud	constancia	esfuerzo
adjudicar	constancia	esfuerzo
adquirir	contactos	esfuerzo
adquirir	crecimiento	esfuerzo
alegría	crecimiento	esfuerzo
algo deseado	crecimiento	esfuerzo
Anhelo	crecimiento	esfuerzo
aptitud	crecimiento	esfuerzo
armonía	cumplimiento	esfuerzo
aspiración	cumplir	esfuerzo
aspiración	cumplir	esfuerzo
aspiración	cumplir	esfuerzo
aspiración	decisiones	esfuerzo
aspiración	dedicación	esfuerzo
avance	dedicación	esfuerzo
avance	dedicación	esperanza
avance	dedicación	espíritu
beneficio social	dedicación	estabilidad
bien económico	desafío	estar en casa
bienestar	desarrollo	estudio
bienestar	deseo	etapa
bienestar	deseo	éxito
caída	difícil	éxito
caminos	dinero	éxito
cantidad	educación	éxito
capacidad	eficacia	éxito
capacidad	eficacia	éxito
capacidad	empeño	éxito
capacidad	empeño	éxito
capacidad	empeño	éxito
capacidad	empeño	éxito
capacidad	escalera	éxito
capacidad	esfuerzo	éxito
capacitación	esfuerzo	expectativa
capacitación	esfuerzo	expectativa
capacitación	esfuerzo	experiencia
capacitación	esfuerzo	familia
coherencia	esfuerzo	familia
confianza	esfuerzo	felicidad
compañerismo	esfuerzo	felicidad
comprar	esfuerzo	felicidad
concreción	esfuerzo	felicidad
concreción	esfuerzo	felicidad
conocimiento	esfuerzo	fin
constancia	esfuerzo	finalizar
constancia	esfuerzo	ganar algo



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Diccionario de palabras del Concepto “Logro” (continuación)

honestidad	objetivos	resultado
honestidad	objetivos	resultados
impacto	obra	sacrificio
imposible	oportunidades	sacrificio
ingresos	paciencia	Satisfacción
inteligencia	paciencia	satisfacción
inteligencia	paciencia	satisfacción
inteligencia	perfección	satisfacción
jefes	perseverancia	satisfacción
lejano	perseverancia	satisfacción
llave	perseverancia	satisfacción
llegar	perseverancia	satisfacción
lucha	perseverancia	satisfacción
mejora	perseverancia	satisfacción
mejora	perseverancia	satisfacción
mejora económica	perseverancia	satisfacción
mejora personal	persona	satisfacción
méritos	placer	satisfacción
meta	plata	seguridad
meta	poder	sentirse bien
meta	premio	subir
meta	profesión	suerte
meta	profesión	suerte
meta	progreso	suerte
meta	progreso	superación
meta	progreso	superación
meta	propio	tarea cumplida
meta	proyecto	templanza
meta	realización	tenacidad
meta	realización	tesón
meta	realización	tiempo
meta	realización	trabajo
metas	realización	trabajo
metas	realización	trabajo
metas	recompensa	trabajo
metas	reconocimiento	trabajo
metas	reconocimiento	tranquilidad
motivación	reconocimiento	triunfo
motivación	reconocimiento	triunfo
objetivos	responsabilidad	triunfo
objetivos	responsabilidad	valorización
objetivos	responsabilidad	visión
objetivos	responsabilidad	voluntad
objetivos	responsabilidad	vocación
objetivos	responsabilidad	voluntad
objetivos	responsabilidad	voluntad



Diccionario de palabras del Concepto “Aspiraciones”

actitud	crecimiento	expectativas
ambición	crecimiento en lo que uno tiene	expectativas
ambición	cumplimiento	experiencia
ambición	dedicación	familia
ambición	dedicación	familiares
anhelo	dedicación	felicidad
anhelo	dedicación	felicidad
anhelo	desarrollo	fin
anhelo	deseo	fines
anhelo	deseo	futuro
Anhelos	deseo	futuro
aprender	deseo	futuro
ascenso	deseo	futuro
audacia	deseo	futuro
aumentar la felicidad	deseo	futuro
Autodeterminación	deseo	ganas
bienestar	deseo	ganas
bienestar	deseo de avanzar	hijo
bienestar familiar	deseos	hijos
brillo	deseos	humildad
buen cargo	dinero	ideal
buen pasar	dinero	ideales
camino	dinero	ideas
capacitación	económicas	identidad
capacitación	económico	igualdad
capacitación	educación	igualdad
capacitación	empeño	ingresos
capacitación	esperanza	inquietud
capacitación	esperanza	integración
capacitación	esperanza	integridad a nivel humano
claridad mental	esperanzas	interés
compañerismo	espíritu de progreso	jefes
compartir	estabilidad	jerarquización
compañerismo	estabilidad	jubilación
competencia	estabilidad	libertad económica
condición	estabilidad	llegar
confianza	estímulo	lo que querés
conocimiento	estrategia	lo que se espera
constancia	estudio	lo que sentís
constancia	estudio	lograr objetivos
constancia	estudio	logro
crecimiento	existen	logro
crecimiento	éxito	logro
crecimiento	expectativas	logro
crecimiento	expectativas	logro



Diccionario de palabras del Concepto “Aspiraciones” (continuación)

logro	no estancarse	realización
logro	nunca logradas	realización
logros	objetivo	realización
logros	objetivo	realización
logros	objetivo	realización personal
lucha	objetivo	realización personal
luz	Objetivos	reconocimiento
madurez	objetivos	reconocimiento
materialización	objetivos	responsabilidad
mayor recurso	objetivos	responsabilidad
mejora	objetivos	salud
mejora	objetivos	satisfacción
mejora	objetivos	satisfacción
mejora	objetivos	Satisfacción
mejorar	objetivos reales	seguridad
mejorar la calidad de vida	paciencia	seguridad
mejorarse	perfecciona-miento	seguridad
mejoras	perseverancia	sentirse realizado
mejoras	perseverancia	sentirse tranquila
mejoría	perseverancia	social
mejoría	perseverancia	soñar
meta	planificación	sueño
meta	plata	sueños
meta	plenitud	sueños
meta	poder	superación
meta	pretensiones	superación
meta	pretensiones	superación
meta	profesión	superación
meta	progresar	superación
meta	progreso	superación
meta	progreso	superación
metas	progreso	tener
metas	progreso	terminar la universidad
metas	progreso	todo
metas	progreso	trabajo
metas	progreso	trabajo duro
motivación	proyección	trabajo para todos
motivación	proyecto	tranquilidad
motores	proyecto	trascendencia
movilizar	proyecto	utopía
muchas	puesto de trabajo	valor
muchas	querer	voluntad
muchas	querer	voluntad
necesarias	realistas	voluntad
necesidad	realizable	voluntad



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Diccionario de palabras del Concepto “Trabajo en el Estado”

abusos	comodidad	esfuerzo
acomodo	comodidad	esfuerzo
acomodo	comodidad	especulación laboral
Acomodo	compañerismo	estabilidad
acomodo	compañerismo	estabilidad
acomodo	comportamiento estanco	estabilidad
acostumbramiento	compromiso	estabilidad
alternativa	compromiso	estabilidad
amiguismo	compromiso	estabilidad
amiguismo	compromiso	estabilidad
apoyo	compromiso	estabilidad
aprender	común	estabilidad
arraigo	comunidad	estabilidad
ascenso	comunidad	estabilidad
asignación familiar	con trabas	estabilidad
ayuda	conformismo	estabilidad
ayuda	confrontación	estabilidad
beneficios	contención social	estabilidad
beneficios	contratos	estabilidad
beneficios sociales	control	estabilidad
bien común	Corrupción	estabilidad
buen sueldo	corrupto	estabilidad
bueno	decepción	estabilidad
burocracia	decepción	estabilidad
burocracia	degradación	estabilidad
burocracia	democracia	estabilidad
burocracia	democrático	estabilidad
burocracia	desaliento	estabilidad
burocracia	desconocimiento	estabilidad
burocracia	desconocimiento	estancamiento
burocracia	desigualdad	estancamiento
burocracia	desigualdad	estancamiento
burocracia	desincentivo	estancamiento
burocracia	desinterés	estancamiento
burocracia	deslealtad	estancamiento
burocracia	desmerecimiento	estancamiento
capacitación	desvalorización	estancamiento
capacitarse	devoción	estancamiento
caprichos	disfuncionalidad	estancamientos
chato	disponibilidad	estrés
compromiso	disponibilidad horaria	expectativa
colaboración	economía	explotación
comodidad	empleo	facilidad horaria
comodidad	encasillamiento	falta aprovechar RRHH
comodidad	esfuerzo	falta de apoyo de superiores



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Diccionario de palabras del Concepto “Trabajo en el Estado” (continuación)

falta de operatividad	obra social	seguridad
flexibilidad	oportunidad	seguridad
fuerza laboral	oportunidad	seguridad
fuerza	oportunismo	seguridad
futuro	oportunismo	seguridad
honestidad	orden	seguridad
honestidad	paciencia	seguridad
honradez	pautad	seguridad
horario cómodo	permanencia	seguridad
humanismo	permanencia	seguridad laboral
ideas	poca formación	seguro
inercia	pocas horas de trabajo	servicio
inoperancia	poco remunerado	seguridad
integración	poco valorado	sinceridad
integración	podo dinámico	sociedad
jubilación	política	solidaridad
lentitud	política	solidaridad
letargo	política	solidaridad
libertad de horarios	política	sometimiento
liviana	política	sueldo
logros	política	sueldo
mal mirado	posibilidad	sueldo
mal pago	posibilita estudiar también	sueldos bajos
mal visto	proceso	sueldos bajos
manejo de información	profesional independiente	suerte
mayor compromiso	progreso	supervisión
medianamente remunerado	pueblo	tareas burocráticas
mediocridad	que no termine	técnico
mediocridad	quita visión de oportunidades	trabajo
metódico	relación	tranquilidad
movilidad	relaciones	tranquilidad
monotonía	relaciones con el estado	tranquilidad
monotonía	relaciones	transparencia
monotonía	remuneración	tratar de superarse
monótono	repetitivo	valoración
monótono	responsabilidad	Vocación
monótono	responsabilidad	vocación
necesidad	responsabilidad	vocación
no reconocido	responsabilidad	vocación de servicio
no reconocido	responsabilidad	
no valorado	responsabilidad	
no valorar	respuesta a necesidades	
normas	rutina	
obra social	satisfacción	
obra social	seguridad	



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Diccionario de palabras del Concepto “Estancamiento”

abulia	desaliento	factor político
abulia	desconocimiento	falta conocimiento
abulia	descreimiento	falta de aspiración
aburrimiento	desgano	falta de aspiraciones
aburrimiento	desgano	falta de capacidad
aburrimiento	desgano	falta de capacidad
acomodamiento	deshonesto	falta de capacitación
acomodos	desigualdad	falta de capacitación
actitud	desilusión	falta de capacitación
actitud negativa	desilusión	falta de capacitación
adormecimiento	desintegración	falta de compromiso
antipatía	desinterés	falta de compromiso
apatía	desinterés	falta de comunicación
autoritarismo	desinterés	falta de conocimiento
autoritarismo	desinterés	falta de creatividad
autoritarismos	desinterés	falta de equidad
bajos Ingresos	desinteresada	falta de estímulo
burocracia	desinteresado	falta de estímulo
burocracia	deslealtad	falta de estímulo
burocracia	desmotivación	falta de expectativas
burocracia	desmotivación	falta de incentivo
canibalismo	desmotivación	falta de incentivo
capacidad	desmotivación	falta de incentivo
caprichosa	desmotivación	falta de incentivos
chato	desmotivación	falta de incentivo
circunstancia	desmotivación	falta de interés
clima laboral	desmotivación	falta de motivación
comodidad	desorganización	falta de motivación
comodidad	desunión	falta de objetivos
compañerismo	desvalorización	falta de políticas RRHH
común	desvalorización	falta de progreso
conformismo	detención	falta de progreso
conformismo	día a día	falta de reconocimiento
conformismo	disconformidad	falta de reconocimiento
conformismo	dominación	falta de relaciones
contratos	edad	falta de valoración
corrupción	edad	falta de valoración
dejadez	mediocridad	falta de voluntad
dejadez	envidia	falta ética
dejadez	escasa remuneración	falta oportunidades
dejar atrás una meta	estado	forma de ser
depresión	estado	formación
depresión	evitar	fracaso
desaliento	expectativas	freno



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Diccionario de palabras del Concepto “Estancamiento” (continuación)

frustración	explotación	freno
frustración	malas relaciones interpersonales	político
honestidad	malestar	probable
ignorancia	malestar compañeros	quedarse
igual ingreso	malestar jefes	quedarse
imposibilidad	mediocre	quietud
	mediocridad	recesión
inactividad	mediocridad	relacionarse
incapacidad	mediocridad	relaciones humanas
incapacidad	mediocridad	resignación
incapacidad transitoria	mediocridad	responsabilidad
incompetencia	mediocridad	rutina
incompetencia	meseta	rutina
incompetencia	monotonía	rutina
incompetencia de los jefes	monotonía	rutina
inconsciente	monotonía	rutina
incumplimiento	monótono	rutina
incumplimiento	negligencia	rutina
indiferencia	negligencia	rutina
ineficacia	no aspirar a más	seguridad
ineptitud	no capacitarse	sin contactos
inercia	no esmerarse	sin reconocimiento
inestabilidad	no hacen nada más	sin valores
inestabilidad emocional	no innovar	sistema
inmadurez	no mejorarse	soberbia
inmovilización	no querer aprender	suspensión
inoperancia	no reconocimiento	temores
inseguridad	no ser autosuficiente	traición
inseguridad	obstrucción	tristeza
inseguridad	ocio	vagancia
instrucción	ocio	vagancia
instrucción	oportunidad	vagancia
intento de superación	oxidación	vicios del trabajador
intereses	pasividad	voluntario
irresponsabilidad	pereza	
irresponsabilidad	pereza	
irresponsabilidad	pesimismo	
letargo	pobreza	
letargo	pobreza	
limitación	poca actitud	
limitaciones	poca aptitud	
mal ambiente laboral	poca importancia	
mala capacitación	poca predisposición de los superiores	
mala suerte	poca suerte	
mala suerte	pocas aspiraciones	
mala suerte	poco deseo de trabajar	



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Diccionario de palabras del Concepto “Ascenso”

acomodo	capacidad	contactos
acomodo	capacidad	corrupción
acomodo	capacidad	crecer
acomodo	capacidad	crecimiento
acomodo	capacidad	crecimiento
acomodo	capacidad	cumplimiento
acomodo	capacidad	cumplimiento
acomodo	capacidad	cumplimiento
acomodos	capacidad para hacer	dedicación
actitud	capacitación	dedicación
actitud	capacitación	dedicación
adaptación	capacitación	desafío
afinidad con el superior	capacitación	desempeño
algo esperado	capacitación	difícil
ambición	capacitación	educación
amiguismo	capacitación	eficiencia
amiguismo	capacitación	egoísmo
amiguismo	capacitación permanente	empeño
amiguismo	capacitación	empeño
amiguismo	carisma	entrega
amiguismo	carrera administrativa	esfuerzo
amiguismo	categorización	esfuerzo
amiguismo	competencia	esfuerzo
amiguismo	competición	esfuerzo
antigüedad	competitividad	esfuerzo
aptitud	compromiso	esfuerzo
aumento	compromiso	esfuerzo
aumento salarial	compromiso	esfuerzo
autoestima	compromiso	esfuerzo
azar	concurso	esfuerzo
beneficio	concurso	esfuerzo
buen comportamiento	confiabilidad	esmerarse
buen desempeño	congraciarse	estancamiento
buen desempeño	conocimiento	estatus
buscar posibilidades	conocimiento	estudio
capacidad	conocimiento	estudio
capacidad	conocimiento	estudio
capacidad	conocimiento	estudio
capacidad	constancia	estudios
capacidad	constancia	experiencia
capacidad	contacto	experiencia
capacidad	contacto	experiencia
capacidad	contactos	experiencia
capacidad	contactos	experiencia



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Diccionario de palabras del Concepto “Ascenso” (continuación)

experiencia	oreja	responsabilidad
familiar	paciencia	responsabilidad
favoritismo	paciencia	responsabilidad
felicidad	palanca	responsabilidad
felicidad	perfeccionarse	responsabilidad
fidelidad	perseverar	responsabilidad
fuerza	personalidad	responsabilidad
honestidad	poder	responsabilidad
honestidad	poder	responsabilidad
humildad	política	responsabilidad
idoneidad	política	saber más
idoneidad	política	sagacidad
imposible	política	satisfacción
imposible	predisposición	satisfacción
incentivo	premio	ser obsecuente
incompetencia	premio	servir
integración	preparación	subir
integridad	pretensión	sueldo mejor
intelecto	principios	sueño
jefe	probable	sueño
lento	progresar	suerte
logro	progreso	suerte
logro	progreso	suerte
lucha	progreso	suerte
más responsabilidades	progreso	suerte
mayor compromiso	promoción	suerte
mayor implicancia	propósito	suerte
mayor ingreso	realización	suerte
mayor responsabilidad	recomendación	sufrimiento
mayores ingresos	reconocimiento	sumisión
mejor estabilidad	reconocimiento	superación
mejor salario	reconocimiento	superarse
mejora	reconocimiento	superarse
mejora	reconocimiento	talento
méritos	reconocimiento	trabajo
meta	relaciones	trabajo
motivación	relaciones	tranquilidad
necesario	remuneración	trayectoria
objetivo	remuneración	valoración
oportunidad	respeto	valoración
oportunidad	responsabilidad	valorar el trabajo
oportunidad	responsabilidad	vida mejor
oportunidades	responsabilidad	vocación
oportunismo	responsabilidad	voluntad
oportunismo político	responsabilidad	

Categorización concepto “Logro” (1/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo B	1	satisfacción	Realización personal
Grupo B	1	triumfo	Realización personal
Grupo A	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	1		NS/NC
Grupo A	1	adjudicar	Plano económico laboral
Grupo B	1	impacto	Expectativas y metas
Grupo B	1	triumfo	Realización personal
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	bien económico	Plano económico laboral
Grupo A	1		NS/NC
Grupo A	1	ganar algo	Expectativas y metas
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	avance	Expectativas y metas
Grupo B	1	éxito	Realización personal
Grupo A	1	avance	Expectativas y metas
Grupo B	1	trabajo	plano económico laboral
Grupo B	1	llegar	Expectativas y metas
Grupo B	1	satisfacción	Realización personal
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	satisfacción	Realización personal
Grupo B	1	premio	Expectativas y metas
Grupo B	1	eficacia	Plano económico laboral
Grupo B	1	motivación	Expectativas y metas
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	satisfacción	Realización personal
Grupo B	1	éxito	Realización personal
Grupo B	1	persona	Realización personal
Grupo B	1	éxito	Realización personal
Grupo B	1	tesón	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	placer	Expectativas y metas
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo A	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	crecimiento	Realización personal
Grupo B	1	felicidad	Realización personal
Grupo A	1	capacidad	Factores cognitivos

Categorización concepto “Logro” (2/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo A	1	éxito	Realización personal
Grupo B	1	propio	Realización personal
Grupo A	1	meta	Expectativas y metas
Grupo A	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	concreción	Realización personal
Grupo B	1	familia	Realización personal
Grupo B	1	cumplimiento	Plano económico laboral
Grupo B	1	trabajo	Plano económico laboral
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	profesión	Realización personal
Grupo B	1	triunfo	Realización personal
Grupo B	1	éxito	Realización personal
Grupo B	1	éxito	Realización personal
Grupo B	1	aptitud	Factores cognitivos
Grupo B	1	imposible	Expectativas y metas
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	dinero	Plano económico laboral
Grupo A	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	dedicación	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	1	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	satisfacción	Realización personal
Grupo A	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	superación	Realización personal
Grupo B	1	éxito	Realización personal
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	1	éxito	Realización personal
Grupo B	1	estudio	Factores cognitivos
Grupo A	1	meta	Expectativas y metas

Categorización concepto “Logro” (3/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo B	1	realización	Realización personal
Grupo A	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	crecimiento	Realización personal
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo A	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	oportunidades	Plano económico laboral
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	crecimiento	Realización personal
Grupo A	1	satisfacción	Realización personal
Grupo A	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	avance	Realización personal
Grupo B	1	profesión	Realización personal
Grupo A	1	concreción	Realización personal
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo A	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	satisfacción	Realización personal
Grupo B	1	coherencia	Factores cognitivos
Grupo A	1	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	superación	Realización personal
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo A	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	Perfección	Realización personal
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	constancia	Aspectos actitudinales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	adquirir	Plano económico laboral
Grupo B	2	caída	Expectativas y metas
Grupo B	2	realización	Realización personal
Grupo B	2	lucha	Aspectos actitudinales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	estabilidad	Plano económico laboral

Categorización concepto “Logro” (4/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo B	2	capacitación	Factores cognitivos
Grupo A	2	bienestar	Realización personal
Grupo B	2	escalera	Expectativas y metas
Grupo A	2	adquirir	Plano económico laboral
Grupo B	2	resultados	Plano económico laboral
Grupo B	2	poder	Expectativas y metas
Grupo B	2	realización	Realización personal
Grupo B	2	voluntad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	alegría	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	recompensa	Plano económico laboral
Grupo B	2	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	satisfacción	Realización personal
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	trabajo	Plano económico laboral
Grupo B	2	empeño	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	compañerismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	realización	Realización personal
Grupo B	2	sacrificio	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	bienestar	Realización personal
Grupo B	2	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	2	meta	Expectativas y metas
Grupo A	2	dedicación	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	valorización	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	armonía	Realización personal
Grupo A	2	méritos	Factores cognitivos
Grupo A	2	aspiración	Expectativas y metas
Grupo B	2	aspiración	Expectativas y metas
Grupo A	2	fin	Expectativas y metas
Grupo A	2	voluntad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	aspiración	Expectativas y metas
Grupo B	2	obra	Plano económico laboral
Grupo B	2	algo deseado	Expectativas y metas
Grupo B	2	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	2	deseo	Expectativas y metas

Categorización concepto “Logro” (5/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo B	2	trabajo	Factores cognitivos
Grupo B	2	meta	Expectativas y metas
Grupo B	2	crecimiento	Realización personal
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	actitud	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	difícil	plano económico laboral
Grupo B	2	tenacidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	2	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	etapa	Expectativas y metas
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	éxito	Realización personal
Grupo A	2	suerte	dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	triumfo	Realización personal
Grupo B	2	meta	Expectativas y metas
Grupo A	2	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	capacitación	Factores cognitivos
Grupo A	2	mejora personal	Realización personal
Grupo B	2	expectativa	Expectativas y metas
Grupo B	2	constancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	abundancia	Plano económico laboral
Grupo B	2	eficacia	Plano económico laboral
Grupo A	2	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	2	desafío	Expectativas y metas
Grupo A	2	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	2	mejora económica	Plano económico laboral
Grupo B	2	realización	Realización personal
Grupo A	2	confianza	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	dedicación	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	proyecto	Expectativas y metas
Grupo A	2	crecimiento	Realización personal

Categorización concepto “Logro” (6/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo A	2	templanza	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	desarrollo	Realización personal
Grupo B	2	bienestar	Realización personal
Grupo A	2	estar en casa	Expectativas y metas
Grupo B	2	meta	Expectativas y metas
Grupo A	2	cantidad	Plano económico laboral
Grupo B	2	deseo	Expectativas y metas
Grupo B	2	aspiración	Expectativas y metas
Grupo A	2	educación	Factores cognitivos
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	realización	Realización personal
Grupo A	2	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	constancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	anhelo	Expectativas y metas
Grupo B	3	éxito	Realización personal
Grupo A	3	dedicación	Aspectos actitudinales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	comprar	Plano económico laboral
Grupo B	3	llave	Expectativas y metas
Grupo B	3	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	capacidad	Factores cognitivos
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	3	constancia	Aspectos actitudinales
Grupo A	3	metas	Expectativas y metas
Grupo B	3	subir	Plano económico laboral
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	progreso	Plano económico laboral
Grupo B	3	realización	Realización personal
Grupo B	3	finalizar	Expectativas y metas
Grupo B	3	constancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	esperanza	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	inteligencia	Factores cognitivos

Categorización concepto “Logro” (7/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo B	3	éxito	Realización personal
Grupo B	3	honestidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	satisfacción	Realización personal
Grupo B	3	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	cumplir	plano económico laboral
Grupo B	3	espíritu	Realización personal
Grupo B	3	progreso	Plano económico laboral
Grupo B	3	trabajo	Plano económico laboral
Grupo B	3	seguridad	Plano económico laboral
Grupo B	3	experiencia	Plano económico laboral
Grupo B	3	satisfacción	Realización personal
Grupo A	3	progreso	Realización personal
Grupo B	3	reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	tranquilidad	Aspectos actitudinales
Grupo A	3	metas	Expectativas y metas
Grupo A	3	metas	Expectativas y metas
Grupo B	3	jefes	Plano económico laboral
Grupo A	3	objetivos	Factores cognitivos
Grupo A	3	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	tiempo	Plano económico laboral
Grupo B	3	empeño	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	empeño	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	metas	Expectativas y metas
Grupo B	3	conocimiento	Factores cognitivos
Grupo B	3	ingresos	plano económico laboral
Grupo B	3	satisfacción	Realización personal
Grupo B	3	familia	Realización personal
Grupo B	3	satisfacción	Realización personal
Grupo B	3	cumplir	Plano económico laboral
Grupo B	3	paciencia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	lejano	plano económico laboral
Grupo B	3	inteligencia	Factores cognitivos
Grupo B	3	motivación	Expectativas y metas
Grupo B	3	cumplir	Plano económico laboral
Grupo B	3	camino	Expectativas y metas
Grupo B	3	dedicación	Aspectos actitudinales

Categorización concepto “Logro” (8/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo B	3	esfuerzo	Aspectos actitudinales
Grupo A	3	honestidad	Aspectos actitudinales
Grupo A	3	paciencia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	plata	Plano económico laboral
Grupo B	3	paciencia	Aspectos actitudinales
Grupo A	3	felicidad	Realización personal
Grupo B	3	aspiración	Expectativas y metas
Grupo A	3	decisiones	Factores cognitivos
Grupo B	3	suerte	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3	mejora	Realización personal
Grupo B	3	tarea cumplida	Plano económico laboral
Grupo B	3	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	felicidad	Realización personal
Grupo B	3	contactos	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3	expectativa	Expectativas y metas
Grupo B	3	éxito	Realización personal
Grupo A	3	suerte	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	beneficio social	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	mejora	Realización personal
Grupo A	3	empeño	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	visión	Expectativas y metas
Grupo B	3	reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	voluntad	Aspectos actitudinales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	resultado	Plano económico laboral
Grupo A	3	metas	Expectativas y metas
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	sentirse bien	Realización personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	satisfacción	Realización personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	inteligencia	Factores cognitivos
Grupo B	3	sacrificio	Aspectos actitudinales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	vocación	Realización personal
Grupo B	3	satisfacción	Realización personal



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Categorización concepto “Logro” (9/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Logro	Categoría
Grupo B	3	felicidad	Realización personal
Grupo A	3	felicidad	Realización personal
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	capacidad	Factores cognitivos

Categorización concepto “Aspiraciones” (1/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo A	1	mejora	Realización personal
Grupo A	1	estudio	Factores cognitivos
Grupo A	1	anhelo	Expectativas y metas
Grupo B	1	luz	Otros
Grupo B	1	voluntad	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	libertad económica	Plano económico - laboral
Grupo A	1	tener	Plano económico - laboral
Grupo A	1		NS/NC
Grupo A	1	buen pasar	Plano económico - laboral
Grupo A	1	expectativas	Expectativas y metas
Grupo A	1	progreso	Realización personal
Grupo B	1	querer	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	anhelo	Expectativas y metas
Grupo B	1	mejora	Realización personal
Grupo B	1	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	anhelo	Expectativas y metas
Grupo B	1	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	1	bienestar familiar	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	1	crecimiento	Realización personal
Grupo B	1	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	logro	Realización personal
Grupo A	1	constancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	1	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	1	superación	Realización personal
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	1	logro	Realización personal
Grupo B	1	voluntad	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	futuro	Realización personal
Grupo A	1	conocimiento	Factores cognitivos
Grupo B	1	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	1	felicidad	Realización personal
Grupo A	1	sueños	Expectativas y metas

Categorización concepto “Aspiraciones” (2/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo A	1	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	jefes	Plano económico - laboral
Grupo A	1	logro	Realización personal
Grupo A	1	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	progreso	Realización personal
Grupo A	1	económico	Plano económico - laboral
Grupo A	1	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	lo que sentís	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	logro	Realización personal
Grupo B	1	crecimiento	Realización personal
Grupo B	1	expectativas	Expectativas y metas
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	1	expectativas	Expectativas y metas
Grupo B	1	crecimiento	Realización personal
Grupo B	1	dinero	Plano económico - laboral
Grupo B	1	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	1	todo	Otros
Grupo B	1	condición	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	objetivos reales	Factores cognitivos
Grupo B	1	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	jubilación	Plano económico - laboral
Grupo A	1	superación	Realización personal
Grupo B	1	dinero	Plano económico - laboral
Grupo A	1	existen	Otros
Grupo A	1	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	muchas	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	sueños	Expectativas y metas
Grupo B	1	mejora	Realización personal
Grupo A	1		NS/NC
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	pretensiones	Expectativas y metas
Grupo B	1	proyecto	Acciones y procedimientos
Grupo B	1	ganancias	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	pretensiones	Expectativas y metas

Categorización concepto “Aspiraciones” (3/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo A	1	ambición	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	progreso	Realización personal
Grupo B	1	ambición	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	esperanza	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	claridad mental	Factores cognitivos
Grupo B	1	ideales	Factores cognitivos
Grupo B	1	proyecto	Acciones y procedimientos
Grupo A	1	lo que se espera	Expectativas y metas
Grupo B	1	realización	Realización personal
Grupo A	1	mejora	Realización personal
Grupo A	1	sentirse tranquila	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	superación	Realización personal
Grupo A	1	buen cargo	Plano económico - laboral
Grupo A	1	mejorar la calidad de vida	Realización personal
Grupo B	1	anhelo	Expectativas y metas
Grupo A	1	crecimiento	Realización personal
Grupo B	1	muchas	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	madurez	Realización personal
Grupo A	1	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	progreso	Realización personal
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo B	1	meta	Expectativas y metas
Grupo A	1	muchas	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	futuro	Realización personal
Grupo B	1	reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	Anhelos	Expectativas y metas
Grupo B	2	objetivo	Factores cognitivos
Grupo A	2	estabilidad	Plano económico - laboral
Grupo A	2	trabajo	Plano económico - laboral
Grupo A	2	interés	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	logro	Realización personal
Grupo B	2	dedicación	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	profesión	Realización personal
Grupo A	2	compartir	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	salud	Aspectos motivacionales

Categorización concepto “Aspiraciones” (4/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo A	2	deseo de avanzar	Aspectos motivacionales
Grupo A	2	metas	Expectativas y metas
Grupo B	2	voluntad	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	seguridad	Plano económico - laboral
Grupo B	2	metas	Expectativas y metas
Grupo B	2	movilizar	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	espíritu de progreso	Realización personal
Grupo B	2	trabajo para todos	dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	futuro	Realización personal
Grupo B	2	esperanzas	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	satisfacción	Realización personal
Grupo A	2	esperanza	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	metas	Expectativas y metas
Grupo B	2	fin	Factores cognitivos
Grupo B	2	constancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	mejorarse	Realización personal
Grupo B	2	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	2	voluntad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	satisfacción	Realización personal
Grupo B	2	progreso	Realización personal
Grupo B	2	logro	Realización personal
Grupo A	2	experiencia	Realización personal
Grupo B	2	dedicación	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	esperanza	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	meta	Expectativas y metas
Grupo A	2	metas	Expectativas y metas
Grupo A	2	superación	Realización personal
Grupo A	2	objetivo	Factores cognitivos
Grupo A	2	meta	Expectativas y metas
Grupo B	2	futuro	Realización personal
Grupo A	2	puesto de trabajo	Plano económico - laboral
Grupo A	2	necesarias	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	lo que querés	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	bienestar	Realización personal
Grupo B	2	ingresos	Plano económico - laboral
Grupo B	2		NS/NC

Categorización concepto “Aspiraciones” (5/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo B	2	meta	Expectativas y metas
Grupo B	2	realización	Realización personal
Grupo B	2	objetivo	Factores cognitivos
Grupo B	2	ambición	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	estímulo	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	futuro	Realización personal
Grupo B	2	autodeterminación	Realización personal
Grupo B	2	trabajo duro	Plano económico - laboral
Grupo B	2	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	2	materialización	Plano económico - laboral
Grupo A	2	logros	Realización personal
Grupo B	2	social	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	nunca logradas	Aspectos motivacionales
Grupo A	2	dedicación	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	plata	Plano económico - laboral
Grupo B	2	realistas	Otros
Grupo A	2	objetivo	Factores cognitivos
Grupo B	2	realización personal	Realización personal
Grupo A	2	expectativas	Expectativas y metas
Grupo B	2	proyección	Realización personal
Grupo A	2		NS/NC
Grupo B	2	fines	Factores cognitivos
Grupo B	2	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	aumentar la felicidad	Realización personal
Grupo B	2	progreso	Realización personal
Grupo A	2	dedicación	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	ascenso	Plano económico - laboral
Grupo A	2	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	estabilidad	Plano económico - laboral
Grupo B	2	superación	Realización personal
Grupo A	2	actitud	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	seguridad	Plano económico - laboral
Grupo B	2	trascendencia	Realización personal
Grupo B	2	planificación	Factores cognitivos
Grupo A	2	llegar	Realización personal
Grupo B	2	desarrollo	Realización personal
Grupo A	2	querer	Aspectos motivacionales

Categorización concepto “Aspiraciones” (6/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo A	2	familia	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	lograr objetivos	Realización personal
Grupo A	2	integridad a nivel humano	Realización personal
Grupo A	2	familiares	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	deseos	Aspectos motivacionales
Grupo A	2	crecimiento en lo que uno tiene	Realización personal
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	humildad	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	educación	Realización personal
Grupo B	2	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	2	progreso	Realización personal
Grupo B	2		NS/NC
Grupo A	2	realizable	Otros
Grupo B	2	realización	Realización personal
Grupo B	2	bienestar	Realización personal
Grupo B	3	Satisfacción	Realización personal
Grupo B	3	deseo	Aspectos motivacionales
Grupo A	3	tranquilidad	Aspectos actitudinales
Grupo A	3	estabilidad	Plano económico - laboral
Grupo A	3	progresar	Realización personal
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	felicidad	Realización personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	económicas	Plano económico - laboral
Grupo A	3	aprender	Factores cognitivos
Grupo A	3	mejoría	Realización personal
Grupo B	3	motivación	Aspectos motivacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	brillo	Otros
Grupo B	3	futuro	Realización personal
Grupo B	3	soñar	Expectativas y metas
Grupo B	3	empeño	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	compañerismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3	hijo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	estrategia	Acciones y procedimientos

Categorización concepto “Aspiraciones” (7/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo B	3	terminar la universidad	Acciones y procedimientos
Grupo A	3	valor	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	logros	Realización personal
Grupo B	3	ganas	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	perseverancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	estabilidad	Plano económico - laboral
Grupo B	3	ideas	Factores cognitivos
Grupo B	3	paciencia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	plenitud	Realización personal
Grupo B	3	igualdad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	mejoras	Realización personal
Grupo A	3	constancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	cumplimiento	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	confianza	Aspectos actitudinales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	realización	Realización personal
Grupo A	3	estudio	Factores cognitivos
Grupo A	3	necesidad	Aspectos motivacionales
Grupo A	3	anhelo	Expectativas y metas
Grupo B	3	utopía	Otros
Grupo A	3	integración	Aspectos actitudinales
Grupo A	3	motores	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	sueño	Expectativas y metas
Grupo B	3	seguridad	Plano económico - laboral
Grupo B	3	lucha	Acciones y procedimientos
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	logro	Realización personal
Grupo B	3	superación	Realización personal
Grupo B	3	deseos	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	realización personal	Realización personal
Grupo B	3	mejorar	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	mejoría	Realización personal
Grupo B	3	audacia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	perfeccionamiento	Realización personal
Grupo B	3	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	logros	Realización personal
Grupo A	3	metas	Expectativas y metas

Categorización concepto “Aspiraciones” (8/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo B	3	crecimiento	Realización personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	competencia	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	éxito	Realización personal
Grupo A	3	ideal	Factores cognitivos
Grupo B	3	superación	Realización personal
Grupo A	3	inquietud	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	camino	Expectativas y metas
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	mejoras	Realización personal
Grupo B	3	dinero	Plano económico - laboral
Grupo A	3	objetivos	Factores cognitivos
Grupo B	3	mayor recurso	Plano económico - laboral
Grupo A	3	capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	3	jerarquización	Plano económico - laboral
Grupo B	3	motivación	Aspectos motivacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	no estancarse	Plano económico - laboral
Grupo B	3	igualdad	
Grupo B	3	estudio	Factores cognitivos
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	objetivos	Factores cognitivos
Grupo A	3	poder	Acciones y procedimientos
Grupo A	3	hijos	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	sentirse realizado	Realización personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	proyecto	Acciones y procedimientos
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	identidad	Realización personal
Grupo A	3	compañerismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Categorización concepto “Aspiraciones” (9/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Aspiraciones	Categoría
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	ambición	Aspectos motivacionales

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (1/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo B	1	vocación	Dimensión personal
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo A	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	1	ascenso	Factores organizacionales
Grupo A	1	comodidad	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	1	beneficios	Plano económico - laboral
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	1		NS/NC
Grupo A	1	paciencia	Dimensión personal
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	1	bueno	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	pautad	Factores organizacionales
Grupo A	1	liviana	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	con trabas	Factores organizacionales
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	1	bien común	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	1	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	1	posibilita estudiar también	Dimensión personal
Grupo B	1	compromiso	dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	responsabilidad	Dimensión personal
Grupo B	1	degradación	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	política	Factores organizacionales
Grupo B	1	arraigo	Factores organizacionales
Grupo B	1	fuerza	Dimensión personal
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	1	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo B	1	monótono	Factores organizacionales
Grupo A	1	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	1	humanismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	estancamiento	Factores organizacionales

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (2/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo A	1	encasillamiento	Factores organizacionales
Grupo A	1		NS/NC
Grupo B	1		NS/NC
Grupo A	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	caprichos	Dimensión personal
Grupo B	1	decepción	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	solidaridad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	seguridad laboral	Factores organizacionales
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	mal visto	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	responsabilidad	Dimensión personal
Grupo B	1	profesional independiente	Dimensión personal
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	oportunidad	dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	no reconocido	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	comodidad	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	democrático	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	abusos	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	oportunismo	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	oportunismo	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	desmerecimiento	Dimensión personal
Grupo A	1	mal pago	Plano económico - laboral
Grupo A	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	inercia	Factores organizacionales
Grupo B	1	repetitivo	Factores organizacionales
Grupo A	1	rutina	Factores organizacionales
Grupo B	1	trabajo	Factores organizacionales
Grupo A	1	posibilidad	Dimensión personal
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	1	horario cómodo	Factores organizacionales
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	compromiso	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	buen sueldo	Plano económico - laboral

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (3/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo A	1	vocación de servicio	Dimensión personal
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo A	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	permanencia	Factores organizacionales
Grupo A	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	quita visión de oportunidades	Dimensión personal
Grupo B	1	vocación	Dimensión personal
Grupo B	1		NS/NC
Grupo A	1	acomodo	dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	proceso	Factores organizacionales
Grupo A	1	comunidad	dimensión socio - afectiva
Grupo A	1	suerte	Dimensión personal
Grupo A	1	jubilación	Plano económico - laboral
Grupo B	1	permanencia	Factores organizacionales
Grupo A	1	ayuda	dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo A	1	sueldos bajos	Plano económico - laboral
Grupo B	1	responsabilidad	Dimensión personal
Grupo B	1	comunidad	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	1	responsabilidad	Dimensión personal
Grupo B	1	servicio	Dimensión personal
Grupo B	1	responsabilidad	Dimensión personal
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo A	1	mal mirado	Autopercepción o valoración
Grupo B	1	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	1	valoración	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	Corrupción	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo A	2	tranquilidad	Dimensión personal
Grupo A	2	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo A	2	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	2	control	Factores organizacionales
Grupo B	2	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	2	facilidad horaria	Factores organizacionales
Grupo A	2	sueldo	Plano económico - laboral
Grupo A	2		NS/NC

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (4/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo A	2	tratar de superarse	Dimensión personal
Grupo B	2	seguridad	Factores organizacionales
Grupo A	2	que no termine	Dimensión personal
Grupo B	2	normas	Factores organizacionales
Grupo A	2	poco dinámico	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	lentitud	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	disfuncionalidad	Factores organizacionales
Grupo B	2	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	2	necesidad	Dimensión personal
Grupo B	2	progreso	Plano económico - laboral
Grupo B	2	sueldo	Plano económico - laboral
Grupo B	2	poca formación	Dimensión personal
Grupo B	2	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	2	confrontación	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	esfuerzo	Dimensión personal
Grupo B	2	explotación	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	desigualdad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	fuerza laboral	Factores organizacionales
Grupo B	2	apoyo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	comodidad	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	compañerismo	dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	desigualdad	dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo A	2	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	2	desconocimiento	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	desaliento	Dimensión personal
Grupo A	2	sometimiento	Autopercepción o valoración
Grupo A	2		NS/NC
Grupo B	2		NS/NC
Grupo A	2	acomodo	dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo B	2	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	2	falta de apoyo de superiores	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	esfuerzo	Dimensión personal
Grupo B	2	medianamente remunerado	Plano económico - laboral
Grupo B	2	seguridad	Factores organizacionales

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (5/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo B	2	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	2	no valorado	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	honestidad	Dimensión personal
Grupo B	2	técnico	Factores organizacionales
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	monotonía	Factores organizacionales
Grupo B	2	relaciones	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	poco remunerado	Plano económico - laboral
Grupo B	2	acostumbramiento	Dimensión personal
Grupo B	2	monótono	Factores organizacionales
Grupo B	2	estrés	Dimensión personal
Grupo B	2	política	Factores organizacionales
Grupo B	2	relaciones	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	desconocimiento	Autopercepción o valoración
Grupo A	2	contratos	Factores organizacionales
Grupo A	2	política	Factores organizacionales
Grupo B	2	mediocridad	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	poco valorado	Autopercepción o valoración
Grupo A	2	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	2	vocación	Dimensión personal
Grupo A	2	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	2	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo A	2	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	2	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	2	disponibilidad horaria	Factores organizacionales
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	pocas horas de trabajo	Dimensión personal
Grupo A	2	especulación laboral	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	comportamiento estanco	Autopercepción o valoración
Grupo A	2	movilidad	Factores organizacionales
Grupo B	2	aprender	Dimensión personal
Grupo B	2	tareas burocráticas	Factores organizacionales
Grupo A	2	empleo	Factores organizacionales
Grupo B	2	comodidad	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	sociedad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2		NS/NC
Grupo A	2	política	Factores organizacionales

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (6/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo B	2	integración	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	transparencia	Factores organizacionales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	obra social	Plano económico - laboral
Grupo B	2	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	2	colaboración	dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo A	2	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo B	2	compañerismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	solidaridad	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	pueblo	dimensión socio - afectiva
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	compromiso	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	comodidad	Autopercepción o valoración
Grupo A	2	mayor compromiso	Dimensión personal
Grupo B	2	contención social	Autopercepción o valoración
Grupo B	2	remuneración	Plano económico - laboral
Grupo B	3	acomodo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	monotonía	Factores organizacionales
Grupo A	3	honradez	Dimensión personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	economía	Plano económico - laboral
Grupo B	3	orden	Factores organizacionales
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	tranquilidad	Dimensión personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	capacitarse	Dimensión personal
Grupo B	3	burocracia	Factores organizacionales
Grupo A	3	honestidad	Dimensión personal
Grupo B	3	política	Factores organizacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	falta aprovechamiento RRHH	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	letargo	Dimensión personal
Grupo B	3	respuesta a necesidades	Dimensión personal
Grupo B	3	alternativa	Dimensión personal

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (7/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	obra social	Plano económico - laboral
Grupo B	3	amiguismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	satisfacción	Dimensión personal
Grupo B	3	solidaridad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	compromiso	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	desvalorización	Autopercepción o valoración
Grupo B	3	amiguismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	3	ideas	Dimensión personal
Grupo B	3	seguridad	Factores organizacionales
Grupo B	3	integración	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	mediocridad	Autopercepción o valoración
Grupo B	3	común	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3	comodidad	Autopercepción o valoración
Grupo B	3	deslealtad	Autopercepción o valoración
Grupo B	3	acomodo	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3	conformismo	Dimensión personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	suelo	Plano económico - laboral
Grupo A	3	acomodo	dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	monótono	Factores organizacionales
Grupo B	3	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	3	responsabilidad	Dimensión personal
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	metódico	Factores organizacionales
Grupo B	3	futuro	Dimensión personal
Grupo B	3	oportunidad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	sinceridad	Dimensión personal
Grupo B	3	supervisión	Factores organizacionales
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	chato	Autopercepción o valoración
Grupo B	3	disponibilidad	Factores organizacionales
Grupo B	3	decepción	Autopercepción o valoración
Grupo B	3	devoción	Dimensión personal
Grupo B	3	no reconocido	Autopercepción o valoración

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (8/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo B	3	desinterés	Dimensión personal
Grupo B	3	relación	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	política	Factores organizacionales
Grupo B	3	esfuerzo	Dimensión personal
Grupo A	3	corrupto	Autopercepción o valoración
Grupo A	3	monotonía	Factores organizacionales
Grupo B	3	sueldos bajos	Plano económico - laboral
Grupo B	3	seguro	Plano económico - laboral
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	ayuda	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3	expectativa	Dimensión personal
Grupo B	3	tranquilidad	Dimensión personal
Grupo A	3	obra social	Plano económico - laboral
Grupo B	3	estancamiento	Factores organizacionales
Grupo B	3	beneficios	Plano económico - laboral
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	falta de operatividad	Autopercepción o valoración
Grupo A	3	desincentivo	Dimensión personal
Grupo B	3	relaciones con el estado	Factores organizacionales
Grupo B	3	estabilidad	Factores organizacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	manejo de información	Dimensión personal
Grupo B	3	democracia	Autopercepción o valoración
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	no valorar	Autopercepción o valoración
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	asignación familiar	Plano económico - laboral
Grupo B	3	flexibilidad	Factores organizacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	inoperancia	Autopercepción o valoración
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	compromiso	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	compromiso	Dimensión socio - afectiva



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Categorización concepto “Trabajo en el Estado” (9/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Trabajo en el Estado	Categoría
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	libertad de horarios	Factores organizacionales
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	beneficios sociales	Plano económico - laboral
Grupo B	3	logros	Dimensión personal

Categorización concepto “Estancamiento” (1/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo B	1	oxidación	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	fracaso	Autopercepciones o valoración
Grupo A	1	indiferencia	Aspectos actitudinales
Grupo A	1		NS/NC
Grupo A	1	inconsciente	Factores cognitivos
Grupo B	1	falta de voluntad	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	falta de capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	1	freno	Autopercepciones o valoración
Grupo A	1	falta de comunicación	dimensión socio - afectiva
Grupo A	1		NS/NC
Grupo A	1	no capacitarse	Factores cognitivos
Grupo B	1	mala suerte	Autopercepciones o valoración
Grupo A	1	inestabilidad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	desmotivación	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	meseta	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	seguridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	letargo	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	falta de estímulo	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	mediocridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	soberbia	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	monotonía	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	rutina	Factores organizacionales
Grupo B	1	mediocridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	compañerismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	dejadez	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	mediocridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	relaciones humanas	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	no esmerarse	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	pereza	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	vagancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	abulia	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	desigualdad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	ocio	Aspectos actitudinales
Grupo A	1	dejadez	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	desconocimiento	Factores cognitivos
Grupo B	1	desaliento	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	inseguridad	Autopercepciones o valoración

Categorización concepto “Estancamiento” (2/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo A	1	rutina	Factores organizacionales
Grupo B	1		NS/NC
Grupo A	1	inmadurez	Factores cognitivos
Grupo A	1	desinterés	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	sistema	Factores organizacionales
Grupo B	1	quietud	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	circunstancia	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	desinterés	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	falta de motivación	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	inestabilidad emocional	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	monotonía	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	malestar	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	inercia	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	suspensión	Otros
Grupo B	1	comodidad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	resignación	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	día a día	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	conformismo	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	desmotivación	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	falta de incentivo	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	instrucción	Factores cognitivos
Grupo B	1	expectativas	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	ignorancia	Factores cognitivos
Grupo A	1	rutina	Factores organizacionales
Grupo A	1	rutina	Factores organizacionales
Grupo B	1	poca actitud	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	probable	Otros
Grupo A	1	rutina	Factores organizacionales
Grupo B	1	estado	Factores organizacionales
Grupo A	1	adormecimiento	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	forma de ser	Otros
Grupo A	1	incumplimiento	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	1	falta de incentivo	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	aburrimiento	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	desgano	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	pesimismo	Aspectos actitudinales

Categorización concepto “Estancamiento” (3/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo B	1	igual ingreso	Factores organizacionales
Grupo A	1	falta de equidad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	1	falta de capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	burocracia	Factores organizacionales
Grupo A	1	falta de capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	1	abulia	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	rutina	Factores organizacionales
Grupo B	1		NS/NC
Grupo A	1	no querer aprender	Factores cognitivos
Grupo B	1	mediocridad	Autopercepciones o valoración
Grupo A	1	relacionarse	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	1	mediocre	Autopercepciones o valoración
Grupo A	1	freno	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	aburrimiento	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	político	Factores organizacionales
Grupo B	1	estado	Factores organizacionales
Grupo A	1	chato	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	tristeza	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	depresión	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	vagancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	desilusión	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	actitud	Aspectos actitudinales
Grupo B	1	abulia	Aspectos motivacionales
Grupo A	1	mala suerte	Autopercepciones o valoración
Grupo B	1	desmotivación	Aspectos motivacionales
Grupo B	1	irresponsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	disconformidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	desaliento	Aspectos motivacionales
Grupo A	2	desinterés	Aspectos motivacionales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	deshonesto	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	falta de aspiraciones	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	desgano	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	imposibilidad	Factores organizacionales
Grupo A	2	autoritarismo	Factores organizacionales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	malestar jefes	Dimensión socio - afectiva

Categorización concepto “Estancamiento” (4/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo B	2	falta de relaciones	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	pobreza	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	limitación	Factores cognitivos
Grupo A	2	falta de estímulo	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	incapacidad	Factores cognitivos
Grupo B	2	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	2	falta de reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	inoperancia	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	caprichosa	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	aburrimiento	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	vicios del trabajador	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	inseguridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	honestidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	pasividad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	dejadez	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	canibalismo	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	no mejorarse	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	irresponsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	incompetencia	Factores cognitivos
Grupo B	2	acomodamiento	Factores organizacionales
Grupo B	2	falta oportunidades	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	negligencia	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	vagancia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	deslealtad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	desilusión	Aspectos motivacionales
Grupo A	2	dominación	Autopercepciones o valoración
Grupo A	2	falta de valoración	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2		NS/NC
Grupo A	2	mala suerte	Autopercepciones o valoración
Grupo A	2	falta de compromiso	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	envidia	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	poca predisposición de los superiores	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	voluntario	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	falta ética	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	falta de aspiración	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	desgano	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	letargo	Autopercepciones o valoración

Categorización concepto “Estancamiento” (5/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	mala capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	2	obstrucción	Otros
Grupo B	2	irresponsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	frustración	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	intento de superación	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	mediocridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	monótono	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	explotación	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	oportunidad	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	instrucción	Factores cognitivos
Grupo B	2	desvalorización	Autopercepciones o valoración
Grupo A	2	corrupción	Autopercepciones o valoración
Grupo A	2	desmotivación	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	poca aptitud	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	común	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	2	monotonía	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	falta de políticas RRHH	Autopercepciones o valoración
Grupo A	2	falta de expectativas	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	falta de estímulo	Aspectos motivacionales
Grupo A	2	desinterés	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	autoritarismos	Factores organizacionales
Grupo B	2	comodidad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	falta de capacitación	Factores cognitivos
Grupo A	2	actitud negativa	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	falta de objetivos	Autopercepciones o valoración
Grupo A	2	recesión	Autopercepciones o valoración
Grupo B	2	falta de compromiso	Aspectos actitudinales
Grupo B	2		NS/NC
Grupo A	2	incompetencia de los jefes	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	2	temores	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	no innovar	Factores cognitivos
Grupo B	2		NS/NC
Grupo A	2	rutina	Factores organizacionales
Grupo B	2	ocio	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	quedarse	Autopercepciones o valoración

Categorización concepto “Estancamiento” (6/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo A	2	no aspirar a más	Aspectos motivacionales
Grupo A	2	poco deseo de trabajar	Aspectos motivacionales
Grupo B	2	desinterés	Aspectos motivacionales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo B	2	autoritarismo	Factores organizacionales
Grupo A	2	no hacen nada más	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	sin valores	Aspectos actitudinales
Grupo B	2	desmotivación	Aspectos motivacionales
Grupo A	2	poca importancia	Otros
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	limitaciones	Factores cognitivos
Grupo B	2	pereza	Aspectos actitudinales
Grupo A	2	falta de conocimiento	Factores cognitivos
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	desorganización	Factores organizacionales
Grupo B	3	bajos Ingresos	Factores organizacionales
Grupo B	3	desmotivación	Aspectos motivacionales
Grupo A	3	desintegración	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	desinteresado	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	desmotivación	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	incapacidad	Factores cognitivos
Grupo B	3	quedarse	Autopercepciones o valoración
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	malestar compañeros	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	factor político	Factores organizacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	descreimiento	Autopercepciones o valoración
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	falta de reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	incompetencia	Factores cognitivos
Grupo B	3	negligencia	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	falta de creatividad	Factores cognitivos
Grupo B	3	desinteresada	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	depresión	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	pocas aspiraciones	Aspectos motivacionales

Categorización concepto “Estancamiento” (7/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo B	3	pobreza	Autopercepciones o valoración
Grupo B	3	responsabilidad	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	inseguridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	3	falta de incentivos	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	intereses	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	no ser autosuficiente	Factores cognitivos
Grupo B	3	ineficacia	Factores cognitivos
Grupo B	3	incumplimiento	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	ineptitud	Factores cognitivos
Grupo B	3	falta de capacitación	Factores cognitivos
Grupo B	3	inmovilización	Otros
Grupo A	3	formación	Factores cognitivos
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	rutina	Factores organizacionales
Grupo A	3	falta de incentivo	Aspectos motivacionales
Grupo A	3	apatía	Aspectos motivacionales
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	traición	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	3	acomodos	Factores organizacionales
Grupo B	3	incapacidad transitoria	Factores cognitivos
Grupo B	3	falta conocimiento	Factores cognitivos
Grupo B	3	falta de capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	3	incompetencia	Factores cognitivos
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	mal ambiente laboral	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	detención	Factores organizacionales
Grupo B	3	falta de motivación	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	desmotivación	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	dejar atrás una meta	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	inactividad	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	sin reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	escasa remuneración	Factores organizacionales
Grupo B	3	edad	Otros
Grupo B	3	edad	Otros

Categorización concepto “Estancamiento” (8/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo B	3	desunión	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3	contratos	Factores organizacionales
Grupo A	3	falta de incentivo	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	poca suerte	Autopercepciones o valoración
Grupo B	3	evitar	Autopercepciones o valoración
Grupo A	3	falta de interés	Aspectos motivacionales
Grupo B	3	frustración	Aspectos motivacionales
Grupo A	3	antipatía	Aspectos actitudinales
Grupo B	3	clima laboral	Factores organizacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	mediocridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	3	conformismo	Autopercepciones o valoración
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	malas relaciones interpersonales	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	no reconocimiento	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3	falta de progreso	Autopercepciones o valoración
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	mediocridad	Autopercepciones o valoración
Grupo B	3	conformismo	Autopercepciones o valoración
Grupo B	3	burocracia	Factores organizacionales
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	falta de progreso	Autopercepciones o valoración
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	desvalorización	Autopercepciones o valoración
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	falta de valoración	Dimensión socio - afectiva
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	conformismo	Autopercepciones o valoración
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC



Educación y trabajo

Un estudio sobre factores psicosociales y educacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública

Categorización concepto “Estancamiento” (9/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Estancamiento	Categoría
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	sin contactos	Dimensión socio - afectiva
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC

Categorización concepto “Ascenso” (1/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo B	1	Corrupción	Factores organizacionales
Grupo B	1	política	Factores organizacionales
Grupo A	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo A	1		NS/NC
Grupo A	1	voluntad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	estudio	Factores cognitivos
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	mejor salario	Factores organizacionales
Grupo A	1	jefe	Factores organizacionales
Grupo A	1		NS/NC
Grupo A	1	dedicación	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	conocimiento	Factores cognitivos
Grupo A	1	progreso	Realización personal
Grupo B	1	conocimiento	Factores cognitivos
Grupo A	1	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	1	acomodo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	idoneidad	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	acomodo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	competitividad	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	mejora	Realización personal
Grupo B	1	estudio	Factores cognitivos
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	política	Factores organizacionales
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	perseverar	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	compromiso	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales

Categorización concepto “Ascenso” (2/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo A	1	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	1	relaciones	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	acomodo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	1	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1		NS/NC
Grupo A	1	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	superación	Realización personal
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	principios	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	conocimiento	Factores cognitivos
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	imposible	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	buen desempeño	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	aumento	Factores organizacionales
Grupo B	1	sagacidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	imposible	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	fidelidad	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	concurso	Factores organizacionales
Grupo B	1	incentivo	Factores organizacionales
Grupo B	1	experiencia	Factores cognitivos
Grupo B	1	intelecto	Factores cognitivos
Grupo B	1	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo A	1	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	1	actitud	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	lento	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	1	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	reconocimiento	Autopercepciones o valoraciones

Categorización concepto “Ascenso” (3/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo A	1	mejora	Realización personal
Grupo B	1	competencia	Factores cognitivos
Grupo A	1	buen comportamiento	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	vida mejor	Realización personal
Grupo B	1	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	1	felicidad	Realización personal
Grupo B	1	estudios	Factores cognitivos
Grupo A	1	reconocimiento	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	desafío	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	1	oportunidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	1	oreja	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	reconocimiento	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1		NS/NC
Grupo A	1	superarse	Realización personal
Grupo B	1	premio	Factores organizacionales
Grupo A	1	crecimiento	Realización personal
Grupo A	1	progreso	Realización personal
Grupo A	1	crecer	Realización personal
Grupo B	1	logro	Realización personal
Grupo A	1	honestidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	estudio	Factores cognitivos
Grupo A	1	acomodo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	algo esperado	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	talento	Realización personal
Grupo A	1	conocimiento	Factores cognitivos
Grupo B	1	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	oportunidades	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	1	mayor responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	1	dedicación	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	1	necesario	Aspectos motivacionales/actitudinales

Categorización concepto “Ascenso” (4/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo B	1	estudio	Factores cognitivos
Grupo B	2	Sufrimiento	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	2	respeto	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	cumplimiento	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	ambición	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	remuneración	Factores organizacionales
Grupo B	2	categorización	Factores organizacionales
Grupo A	2	subir	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	perfeccionarse	Realización personal
Grupo B	2	relaciones	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	2	mejor estabilidad	Factores organizacionales
Grupo B	2	experiencia	Factores cognitivos
Grupo A	2	acomodo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	congraciarse	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	2	dedicación	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	empeño	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	egoísmo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	oportunidad	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	reconocimiento	Factores organizacionales
Grupo B	2	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	contactos	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	idoneidad	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	esmerarse	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	2	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	2	reconocimiento	Factores organizacionales
Grupo A	2	experiencia	Factores cognitivos
Grupo B	2	incompetencia	Autopercepciones o valoraciones

Categorización concepto “Ascenso” (5/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo B	2	estancamiento	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	2	predisposición	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2	desempeño	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2		NS/NC
Grupo A	2	acomodo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	2	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	contactos	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	estudio	Factores cognitivos
Grupo B	2	empeño	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	experiencia	Factores cognitivos
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	difícil	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	aumento salarial	Factores organizacionales
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	progreso	Realización personal
Grupo B	2	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	política	Factores organizacionales
Grupo B	2	sueño	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	servir	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	carrera administrativa	Factores organizacionales
Grupo B	2	remuneración	Factores organizacionales
Grupo B	2	vocación	Realización personal
Grupo B	2	personalidad	Realización personal
Grupo B	2	familiar	Realización personal
Grupo A	2	concurso	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	aptitud	Factores cognitivos
Grupo B	2	probable	Factores cognitivos
Grupo A	2	favoritismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	valoración	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	2	meta	Factores cognitivos
Grupo B	2	sueño	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2	cumplimiento	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	sueldo mejor	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales

Categorización concepto “Ascenso” (6/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo B	2	beneficio	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	buen desempeño	Realización personal
Grupo A	2	objetivo	Factores cognitivos
Grupo B	2	mayor ingreso	Factores organizacionales
Grupo A	2	trayectoria	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo B	2	oportunismo político	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	2		NS/NC
Grupo A	2	saber más	Factores cognitivos
Grupo B	2	logro	Realización personal
Grupo A	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo A	2	buscar posibilidades	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	propósito	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2		NS/NC
Grupo B	2	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2	palanca	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	autoestima	Realización personal
Grupo B	2	integración	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2		NS/NC
Grupo B	2	mayor implicancia	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	2	suerte	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	2	motivación	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	2	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	Azar	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	contactos	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	3	conocimiento	Factores cognitivos
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	honestidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	contacto	Autopercepciones o valoraciones

Categorización concepto “Ascenso” (7/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo B	3	estatus	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	valoración	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3	ser obsecuente	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	suerte	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	3	tranquilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	poder	Factores organizacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	trabajo	Factores cognitivos
Grupo B	3	compromiso	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	3	humildad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	premio	Factores organizacionales
Grupo B	3	eficiencia	Factores cognitivos
Grupo B	3	satisfacción	Realización personal
Grupo B	3	competición	Factores organizacionales
Grupo B	3	compromiso	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	capacidad	Factores cognitivos
Grupo B	3	reconocimiento	Factores organizacionales
Grupo B	3	superarse	Realización personal
Grupo B	3	fuerza	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	cumplimiento	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	adaptación	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	experiencia	Factores cognitivos
Grupo B	3	acomodo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	3	constancia	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	acomodos	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	poder	Factores organizacionales
Grupo A	3	capacidad	Factores cognitivos
Grupo A	3	actitud	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	suerte	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	3	suerte	Autopercepciones o valoraciones

Categorización concepto “Ascenso” (8/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo B	3	sumisión	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	compromiso	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	suerte	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	conocimiento	Factores cognitivos
Grupo B	3	capacidad para hacer	Factores cognitivos
Grupo B	3	preparación	Factores cognitivos
Grupo B	3	acomodo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	trabajo	Factores cognitivos
Grupo B	3	integridad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	promoción	Realización personal
Grupo B	3	oportunismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	oportunidad	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	lucha	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	confiabilidad	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	capacitación permanente	Factores organizacionales
Grupo B	3	capacitación	Factores organizacionales
Grupo B	3	constancia	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	carisma	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	suerte	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	3	experiencia	Factores cognitivos
Grupo A	3	progreso	Realización personal
Grupo B	3	suerte	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	paciencia	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	3	suerte	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3	mayores ingresos	Factores organizacionales
Grupo A	3	satisfacción	Realización personal
Grupo B	3	esfuerzo	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	más responsabilidades	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	méritos	Factores cognitivos
Grupo B	3	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3	responsabilidad	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	3	pretensión	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	política	Factores organizacionales

Categorización concepto “Ascenso” (9/9)

Nivel de Instrucción	Orden de asociación	Palabra asociada a Ascenso	Categoría
Grupo B	3	antigüedad	Factores organizacionales
Grupo B	3	recomendación	Factores organizacionales
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	afinidad con el superior	Factores organizacionales
Grupo B	3	entrega	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo B	3		NS/NC
Grupo A	3	progresar	Realización personal
Grupo B	3	crecimiento	Realización personal
Grupo A	3	valorar el trabajo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	3		NS/NC
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	felicidad	Realización personal
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3	amiguismo	Autopercepciones o valoraciones
Grupo A	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	paciencia	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	3	educación	Factores cognitivos
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	mayor compromiso	Aspectos motivacionales/actitudinales
Grupo A	3	contactos	Autopercepciones o valoraciones
Grupo B	3		NS/NC
Grupo B	3	realización	Realización personal