



DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

**TESIS DOCTORAL DE
CRISTIENNE GONÇALVES PEREIRA VALIN**

**Soporte Organizacional, capital psicológico positivo y salud general: Un estudio
predictivo en profesores con alumnos víctimas de violencia intrafamiliar en escuelas de
Brasil.**

DIRECTOR DE TESIS Dr. NILTON SOARES FORMIGA

Buenos Aires

Septiembre/2021

Cristienne Gonçalves Pereira Valin

Soporte Organizacional, capital psicológico positivo y salud general: Un estudio predictivo en profesores con alumnos víctimas de violencia intrafamiliar en escuelas de Brasil.

Tesis Doctoral presentada al Programa de

Posgrado en Psicología de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales de Buenos Aires como parte de los requisitos para la obtención del título de Doctorado en Psicología.

Director De Tesis: Dr. Nilton Soares Formiga

Buenos Aires

Septiembre/2021

DEDICATORIA

Dedico esta obra a mi hermano Eduardo José y a mi padre Edjaime Pereira, ambos 'in memorian', grandes inspiradores de mis proyectos personales, porque ellos mismos tuvieron su propio proyecto de vida, que fue buscar intensamente al Dios que hace existir las cosas que no existen. En todos los años de su vida cumplieron su propósito en este mundo con vehemencia y fe.

Aunque estas pérdidas fueron causa de un dolor indescriptible e irreparable, la fe de ambos me inspiró y animó a mirar al objetivo, hacia adelante, y a seguir caminando, siempre con excelencia, gratitud y fe en el Dios trascendente, que supera los límites del conocimiento y la experiencia, capaz de transformar la tristeza en alegría y la muerte en vida.

Como leí un día "Las leyendas no desaparecen, renacen y vivirán para siempre, en el núcleo de nuestras almas..." Así es con mi hermano Eduardo José, y mi padre Edjaime, queridos e inolvidables, que dejaron sus legados vivos en los corazones de quienes caminaron con ellos. Caminé muy de cerca.

Que sea un homenaje profundamente sincero de admiración y reconocimiento por haber sido quienes y cómo fueron.

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios por esta tesis, que con amor y gracia me ha sostenido en los distintos momentos de mi camino, concediéndome sabiduría y fe.

Agradecimiento a mis padres, Edjaime (in memoriam) y Umbelina Pereira, alentadores y solidarios, que siempre creyeron en mi potencial y capacidad para desarrollar grandes proyectos. También a mi esposo Eraldo Valin, por su apoyo y presencia. A mi familia por haber convivido con los cambios de humor, el cansancio y las ausencias por las noches de insomnio, la soledad y los estudios. Con ustedes aprendí a acercarme a mí misma y a entender que las vidas valen más que las cosas.

Doy las gracias a mis amigos, especialmente a Keila Carneiro, Regina Schadt y Marli Schneider, por su generosidad y sus continuos ánimos. Sus palabras de aliento se convirtieron en nutrientes para el florecimiento de mis mejores virtudes. Asimismo, a mis compañeros de formación, Karine Nogueira y Luiz Ferraz, por haberme introducido en el significado de la determinación y la concentración.

Gracias a todos los profesores brasileños que han participado en esta investigación.

Gracias a la psicóloga Tânia Cristina, por su apoyo, sustento y contribución indescriptible a mi formación personal y profesional, que en una actitud de profundo respeto a mis inquietudes me ofreció un ambiente fértil para la reflexión y madurez para nuevas decisiones.

Agradezco al profesor Dr. Nilton Formiga, mi asesor, por su indispensable orientación y ayuda, apoyo y disponibilidad para contribuir a la mejora de mi investigación. Disfruté de grandes oportunidades de desarrollo académico y científico gracias a la desafiante guía del Dr.

Formiga en un proceso constante de consolidación del camino teórico y metodológico de esta tesis.

Finalmente, agradezco a los profesores Dra. Susana Sneiderman, Dr. Luis Stopiello y Dra. Elena Sparvieri quienes, a su tiempo y manera, me inspiraron y desafiaron a superar mis propias limitaciones en la elaboración de este trabajo.

Agradezco a la Comisión de Doctorado de la UCES por el respeto con el que ofrecieron sus aportes teóricos y metodológicas para la consolidación de este trabajo.

Por lo tanto, no nos desanimamos. Aunque por fuera nos desgastamos, por dentro nos renovamos día a día, pues nuestros sufrimientos ligeros y momentáneos nos producen una gloria eterna que los supera a todos. Así que fijamos nuestros ojos, no en lo que se ve, sino en lo que no se ve; porque lo que se ve es transitorio, pero lo que no se ve es eterno.

2 Corintios 4:16-18 La Santa Biblia

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -111

Figura 2 -203

Figura 3 -204

Figura 4 -206

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 -185

Tabla 2 -193

Tabla 3	-196
Tabla 4	-200
Tabla 5	-208
Tabla 6	-211
Tabla 7	-212
Tabla 8	-213
Tabla 9	-214
Tabla 10	-215
Tabla 11	-216
Tabla 12	-217
Tabla 13	-217
Tabla 14	-218
Tabla 15	-219
Tabla 16	-220
Tabla 17	-221
Tabla 18	-222

LISTA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AE Auto Eficácia

AGFI	<i>Adjusted Goodness-of-Fit Index</i>
AMOS	<i>Analysis of Moment Structures</i>
ANPEPP	Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Psicologia
APA	<i>American Psychological Association</i>
BES	Bem-Estar Subjetivo
BESo	Bem-Estar Social
BET	Bem-Estar no Trabalho
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAIC	<i>Consistent Akaike Information Criterion</i>
CC	Confiabilidade Composta
CCI	Coefficiente de Correlação Intraclasse
CF	Confere
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CREAS	Centro de Referência Especializado em Assistência Social
CRT	Escala de Comportamentos de Redesenho no Trabalho
EBEP	Escala de Bem-Estar Psicológico
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ECPP	Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho
ECVI	<i>Expected Cross-Validation Index</i>

EPSO	Escala de Percepção de Suporte Organizacional
ERIC	<i>Educational Resources Information Centre</i>
ESPER	Esperança
EUA	Estados Unidos da América
GFI	<i>Godness-of-Fit Index</i>
GL	Grau de liberdade
HERO	<i>Hope, Efficacy, Resilience, Optimism</i>
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IVF	Inflação da Variância do Fator
KS	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>
ML	<i>Maximum Likelihood</i>
OMS	Organização Mundial da Saúde
OTIMI	Otimismo
PB	Paraíba
PCG 24	<i>Psychological Capital Questionnaire-24</i>
PsyCap	Capital Psicológico
PubMed	<i>United States National Library of Medicine</i>
QSG	Questionário de Saúde Geral
RAS	Registro sobre Abuso Sexual
RESILI	Resiliência
RMR	Raiz Quadrada Media Residual
RMSEA	<i>Root-Mean-Square Error of Approximation</i>

RN	Rio Grande do Norte
SCOSAC	<i>Standing Committee on Sexually Abused Children</i>
<i>SciELO</i>	<i>Scientific Eletronic Library Online</i>
SO	Suporte Organizacional
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i>
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>
VCM	Variância Comum do Método
VD	Variáveis Dependentes
VI	Variáveis Independentes
VME	Variância Média Extraída
WFC	Conflito Trabalho-Família (Work-Family Conflict)
χ^2	Qui-quadrado
R ²	Coeficiente de Regressão

ÍNDICE

1.2 Justificación21

24

2.1 Marco epistemológico25

2.1.1 Epistemología de la teoría de la psicología social25

2.1.2 Orígenes de la teoría en la psicología social del trabajo y las organizaciones31

2.2 Marco teórico40

2.2.1 El fenómeno del trabajo50

2.2.2 La dinámica del trabajo: sentido y significado para el trabajador54

2.2.3 El trabajo del profesor: competencias y habilidades en el panorama educativo62

2.2.4 Antecedentes históricos y definición de la violencia familiar contra niños y adolescentes70

2.2.5 La violencia familiar contra niños y adolescentes y sus interfaces en el trabajo profesional docente81

2.2.6 El comportamiento organizativo positivo y la ciencia psicológica del bienestar en el trabajo85

2.3 Marco sustantivo94

2.3.1 Apoyo organizativo: concepto y medición95

2.3.2 Capital psicológico positivo102

2.3.3 Salud general y salud del profesorado en el lugar de trabajo113

122

3.1 Introducción122

3.2 Investigaciones sobre la percepción del apoyo organizativo123

3.3 Investigación sobre el capital psicológico positivo136

3.4 Estudios sobre la salud general de los profesores152

3.5 Conclusión163

166

4.1 Objetivos166

4.1.2 Objetivo general166

4.1.3 Objetivos específicos166

4.2 Hipótesis167

4.3 Metodología de la investigación167

4.3.1 Tipo de trabajo167

4.3.2 Unidades de análisis168

4.3.3 Variables:168

4.3.4 Muestreo probabilístico169

4.3.5 Técnicas e instrumentos de evaluación170

4.3.6 Procedimientos de investigación y análisis de datos174

178

5.1 Caracterización del perfil sociodemográfico de los participantes178

5.2 Verificación de la normalidad de la muestra179

5.2.1 Verificación de la consistencia interna de las medidas utilizadas181

5.2.2 Verificación de la estructura factorial de las escalas utilizadas en la tesis182

5.2.3 Verificación de la hipótesis central del estudio: Predicción de la salud general basada en el apoyo organizativo y el capital psicológico positivo en los profesores190

5.2.4 Análisis de regresión basado en la propuesta hipotética: Verificación del objetivo central de la tesis202

223

236

243

293

1 INTRODUCCIÓN

Esta tesis es el resultado de un extenso camino de estudios y aprendizajes sobre la vida del profesor, especialmente sobre los procesos educativos en relación con la salud del profesor y sus exigencias en el aula. La elección del tema abordado está asociada a la práctica profesional de la investigadora, que comenzó hace más de quince años su trabajo en las escuelas, con educadores y alumnos víctimas de diversas formas de violencia intrafamiliar.

La implementación de concepciones teóricas y prácticas en el combate a la violencia contra niños y jóvenes siempre ha estado presente en la práctica y el trabajo desarrollado por la investigadora, tanto en las escuelas, en los programas de políticas públicas de prevención y combate, como en los juzgados de menores y en el seno de la familia.

De esta manera, el camino construido sobre la base de la producción intelectual-científica sobre la enseñanza y la escuela originó esta tesis que se presenta elaborada para todos aquellos que sientan la necesidad de mejorar el conocimiento sobre el apoyo organizacional y el capital psicológico del profesor, especialmente cuando éste experimenta en la escuela, alguna situación que puede ser fuente de malestar (Leite, 2007).

Asimismo, tomando esta tesis como un trabajo de investigación concluyente, también se dirige a quienes están interesados en comprender un poco más la influencia que la violencia sufrida por el alumno provoca en la salud del profesor, dado que, en su mayoría, el alumno reporta las características y signos de violencia al profesor de su confianza. Así, el estado psicológico de este profesional, asociado al apoyo organizativo que cree recibir de la institución escolar, puede definir el desarrollo de sus emociones y su salud mental (Pereira, Formiga & Estevam, 2019).

En esta introducción, se relata una importante experiencia personal y profesional ocurrida por la investigadora hace casi diez años, que condujo al desarrollo de esta tesis; en esta

condición, sigue un breve relato de esta particular experiencia ocurrida en el ámbito escolar donde trabajaba: La investigadora fue abordada por una maestra de tercer grado de primaria para exponerle sus dudas y preguntas sobre su conducta hacia su alumno de nueve años. La niña le había dicho, tímidamente, que esa tarde habría una audiencia con el juez de distrito sobre la violencia sexual que sufría en casa desde hacía años por parte de su tío materno, su principal agresor; y que su madre le había pedido que mintiera al juez, negando la violencia perpetrada continuamente en el entorno familiar.

En ese momento, la inquietud de la profesora, sus rastros de ansiedad, su aparente revuelta, angustia y dudas sobre el verdadero trabajo del profesor, así como el estado psicológico que presentaba esa profesora, fueron objeto de estudios y debates, que terminaron en el seguimiento profesional y la formación de grupos de profesores para su orientación y apoyo, tanto en esa unidad escolar como en otras instituciones de la red municipal de educación pública.

Es en este sentido que este trabajo alimenta una base teórica y académica sobre el tema para futuros investigadores y estudiosos, dado que la salud del profesor y sus condiciones de trabajo son, de hecho, objeto de estudio en muchas áreas, pero la salud del profesor que, en particular, experimenta la situación de abuso sexual o violencia física de sus alumnos, ha sido poco estudiada, como se evidencia en el estado del arte de esta investigación.

Los datos estadísticos sobre la violencia contra niños y adolescentes se perciben claramente en los informes anuales de los Centros de Referencia Especializados de Asistencia Social de Brasil (CREAS) y en los datos presentados por los Consejos Tutelares de los municipios de la Federación Brasileña (cf. Cerqueira , 2019; Santos & Ippolito, 2011).

En estos contextos, la investigadora se propone estudiar, en esta tesis, la problematización en torno a la relación existente entre los constructos teóricos de Apoyo Organizacional, Capital Psicológico Positivo y Salud General del profesorado de primaria de las escuelas de la realidad

brasileña, en particular, de los profesores que tienen o tuvieron en sus aulas, alumnos víctimas de violencia intrafamiliar.

En general, esta tesis es una aproximación basada en la Psicología Social en el ámbito del Trabajo y las Organizaciones, que desde la literatura nacional e internacional, prestó atención al estudio exhaustivo de su propuesta central, su objeto de estudio, en una perspectiva de innovación y originalidad del contenido discutido; dado que las preguntas que guiaron la estructuración del proyecto iniciaron el desarrollo de esta tesis en un contexto de producción científica contemporánea, con la necesidad de nuevas investigaciones que puedan complementar este trabajo.

Con el propósito de mapear los avances del conocimiento científico sobre el tema y sus investigaciones ya existentes sobre el apoyo organizacional, es importante destacar la necesidad de nuevas investigaciones que puedan complementar el presente trabajo.

Con el fin de cartografiar los avances del conocimiento científico sobre el tema y sus investigaciones existentes sobre el apoyo organizativo y el capital psicológico positivo en los trabajadores, esta tesis pretende contribuir a una clase especial de estos trabajadores: los profesores de primaria.

En las condiciones presentadas en el párrafo anterior, este profesional necesita tanto de una asistencia y vinculación de su espacio laboral e institucional, como de la organización y resignificación de su estado psicológico saludable para atender sus demandas áulicas y su entorno social con mayor salud y satisfacción. Estas reflexiones fueron esenciales para el desarrollo de la tesis y la carrera profesional del investigador en sus actividades prácticas, tanto en la escuela y en la clínica, así como entre las familias y la colectividad de los grupos sociales, con miras a una mayor aclaración y orientación sobre el fenómeno en cuestión y soluciones de asistencia psicosocial a la institución profesional y educativa.

En este sentido, la presente tesis viene a llenar un vacío de conocimiento sobre la relación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo y la salud general en los docentes, a partir del aporte teórico de la Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones cuya base teórica puede ofrecer un importante aporte a la comprensión de este desafiante razonamiento y también contribuir a la promoción de la salud del trabajador.

Para ello, el campo de la psicología organizacional y del trabajo necesita resolver algunos de sus desafíos en cuanto a la actuación del psicólogo en el mundo del trabajo, considerando que varios autores han destacado la necesidad de revalorizar la actuación de este profesional dentro de las organizaciones (cf. Bruttin, 2012; Ribeiro, 2009; Sampaio, 1998). Esta nueva perspectiva ha destacado en una nueva vertiente de estudios, que es la que propone la Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones (Bruttin, 2012).

Con base en las reflexiones del párrafo anterior, la presente tesis tiene su referencia en el enfoque de la Psicología Social y sus respectivos elementos de estudio para el desempeño del psicólogo en el mundo del trabajo, los cuales favorecen la comprensión de qué tanto el apoyo organizacional y el capital psicológico positivo del profesor pueden predecir positivamente la salud integral del docente que experimenta situaciones adversas en el ambiente del aula.

Por lo tanto, este enfoque contribuye cuando permite un estudio en profundidad de los constructos mencionados anteriormente, con el fin de permitir la comprensión de sus correlaciones, como fenómenos sociales, y su influencia recíproca entre las relaciones interpersonales. Y es en esta dirección que se presentará en esta tesis el desarrollo de un marco teórico y metodológico desde la visión de la psicología social, con el fin de fomentar el desempeño de la psicología en diversos contextos.

Para seguir esta discusión, esta investigación se desarrolló en la línea de razonamiento propuesta y se estructuró de esta manera.

El primer capítulo contempla la formulación del problema investigado, su justificación, enumerando sus aportes al desarrollo de la sociedad, a la ciencia psicológica y también al campo de la salud mental, especialmente para los docentes.

En el segundo capítulo, se aborda la base teórica de la investigación con una amplia y sustancial base conceptual, comenzando por el marco epistemológico, más abstracto, en un estudio de la estructura, validez y producción del conocimiento científico, abarcando la naturaleza de la psicología social y los orígenes de la teoría de la psicología social del trabajo y las organizaciones. En este espacio, se intentó contextualizar la evolución de la ciencia psicológica en el mundo del trabajo, desde la psicología industrial, organizacional y del trabajo, así como la historicidad de la actuación del psicólogo en el mundo del trabajo.

También en ese capítulo, el marco teórico es seguido por una revisión de los principales conceptos del enfoque en cuestión, así como los aspectos relacionados con el fenómeno del trabajo en general, la dinámica del trabajo con sus sentidos y significados para el trabajador, el trabajo del profesor, los aspectos de la violencia intrafamiliar y su interferencia en el trabajo del profesor, y finalmente, el comportamiento organizacional positivo y la ciencia del bienestar en el trabajo.

En el apartado dedicado al marco sustantivo, se presenta la descripción y estudio de las variables de investigación, siendo el apoyo organizativo, el capital psicológico positivo y la salud general y su limitación a la salud del profesor en el contexto laboral.

El tercer capítulo se refiere al estado del arte en el que se encuentran las investigaciones sobre las respectivas variables de estudio, divididas en tres apartados, a saber, las investigaciones sobre la percepción del apoyo organizativo, las investigaciones sobre el capital psicológico positivo y, por último, los estudios sobre la salud general y el profesorado

Son de autores reconocidos en el ámbito científico, de diversas fuentes académicas, de varios países y de diferentes enfoques teóricos. En definitiva, el estado del arte de esta tesis es lo

suficientemente exhaustivo y completo como para explicar fácilmente la justificación de este estudio.

El cuarto capítulo aborda los aspectos metodológicos de la investigación, sus objetivos, generales y específicos, las hipótesis planteadas y el método. En este sentido, presenta las unidades de análisis, las variables (dependientes e independientes), las técnicas de muestreo y evaluación y los instrumentos que se utilizaron para llegar a los resultados.

Los resultados se presentan en el quinto capítulo, cuyo enfoque fue el levantamiento de los datos estadísticos que se obtuvieron precisamente; La discusión de los resultados, las consideraciones y la conclusión con sugerencias para futuras investigaciones se encuentran en los capítulos subsecuentes, seguidos de la referencia bibliográfica que orientó esta tesis, seguida con los anexos de la misma.

1.1 Formulación del problema

Según datos del Ministerio de Salud de Brasil, actualizados en junio de 2019, la violencia y los accidentes son las mayores causas de muerte y violación de derechos del público de 1 a 19 años, y de estas violencias, las agresiones físicas y sexuales son las más evidentes. En el mundo, y posiblemente en Brasil, según la Organización Mundial de la Salud, hay un promedio de uno de cada cuatro niños víctimas de abuso físico (OMS, 2017).

En este aspecto, según el documento Atlas de la Violencia 2019, del Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), los agresores son en su mayoría de la propia familia o conocidos de la víctima. De igual manera, en el periodo en que se comenzó a desarrollar esta tesis, los mismos datos mostraron que muchos niños en edad escolar, son víctimas de negligencia y sometidos a maltrato psicológico dentro de sus hogares (cf. Cerqueira ., 2019).

Según Santos e Ippolito (2011), la escuela es vista como "un espacio donde se trabajan los conocimientos, los afectos, los valores" (p.43), de modo que a través de ella se construye una cultura de prevención a las diversas formas de violencia y se crea más conciencia sobre este panorama de violencia contra niños y adolescentes.

Además, el papel del profesor en el proceso de enseñanza es cada vez más dinámico y desafiante, sobre todo si se tiene en cuenta que en las aulas se integran individuos con orígenes y contextos psicosociales muy diferentes.

En este sentido, la comprensión de este escenario real por parte del profesor, que culmina en cambios de actitudes y comportamientos en el aula, puede potenciar su desempeño y capacidad de superación así como la de sus alumnos ante las dificultades y sufrimientos que ambos puedan presentar (Dozena, 2008; Brixner, Formiga, & Navarro, 2019).

Así, según Rosenburg (2011), durante sus estudios de grado, los educadores no reciben formación específica para que puedan percibir e identificar la violencia contra los niños o adolescentes en el aula, ni sus formas de afrontamiento.

En una dirección similar al razonamiento de la autora mencionada, Malacrida (2012) destaca la necesidad de una implementación de los currículos de formación inicial del profesorado, centrándose en el fenómeno destacado por Rosenburg (2011), ya que dicha carencia probablemente sea capaz de generar un sentimiento de falta de preparación del profesional debido a la exigencia de estos nuevos retos sociales que ocupan el espacio escolar.

En este sentido, enfrentarse a este tipo de situaciones, que rara vez son controladas por el profesor, requiere que este profesional busque mecanismos de protección física e incluso psicológica; En este contexto surge el comportamiento organizacional positivo, así como el apoyo organizacional de la propia escuela, es decir, en la primera concepción se refiere a la capacidad del profesional para manejar hábilmente sus emociones, como una especie de 'bolsa', en la que invertirá en su emoción para una futura 'ganancia' en sus relaciones interpersonales y

salud psicológica (Pereira, Formiga, & Estevam, 2019); a este constructo, Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007) lo definieron como Capital Psicológico.

En cuanto al segundo constructo, término defendido por Eisenberguer, Huntington, Hutchison y Sowa (1986) como apoyo organizativo, el profesional desarrolla (al menos, eso se espera) una apreciación autopercebida en su escuela.

Se cree que la escuela los apoya en sus particularidades personales y profesionales, dirigidas a la formación del comportamiento frente a los desafíos del ejercicio docente y a su estado de salud, que es una suma de la buena organización funcional de la escuela y de su propia dinámica psíquica (Formiga, Freire & Fernandes, 2019).

Teniendo en cuenta lo anterior, se pretende en esta tesis verificar la relación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo y la salud general en profesores de primaria de escuelas brasileñas que tienen o tuvieron alumnos víctimas de violencia intrafamiliar. Asimismo, se espera evaluar la calidad psicométrica de las escalas de medición, así como probar la estructura factorial de los constructos utilizados, para verificar este modelo en profesores que tienen antecedentes de alumnos con violencia intrafamiliar y en aquellos que no tienen antecedentes, además de correlacionar la relación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo y la salud general y las variables sociodemográficas y socioprofesionales en los profesores.

Estos constructos teóricos, a su vez, interactúan entre sí evidenciando la pregunta central de esta tesis: ¿Cuál es el vínculo entre el capital psicológico, el apoyo organizacional y la salud general de los docentes, especialmente para aquellos que viven en el aula situaciones de alumnos víctimas de abuso sexual o violencia física intrafamiliar?

A partir de los conceptos de la psicología social del trabajo y de las organizaciones sobre el tema, esta investigación contribuirá a analizar cómo se relacionan estos constructos, buscando comprender los conocimientos que los profesores y la dirección pueden desarrollar sobre los

nuevos retos de la clase, lo que culmina en un mejor rendimiento, satisfacción, compromiso y mejores niveles de salud profesional.

1.2 Justificación

Considerando que la investigación científica asume un procedimiento empírico basado en hechos (Sampieri, Collado & Lucio, 2006), esta investigación traerá aportes significativos al desarrollo de la sociedad, consecutivamente, a la ciencia psicológica y ciencias afines (por ejemplo, educación, sociología, servicio social, administración, entre otras), así como al campo de la salud mental en los trabajadores (Consejo Federal de Psicología, 2018; Guareschi, 2018), especialmente a los docentes.

En esta perspectiva, el abordaje teórico del tema propuesto sugiere una profundización de los conceptos y situaciones asociadas al objeto de este estudio, condicionalmente, el aporte de esta investigación a la ciencia psicológica implica destacar la relación entre las variables contextuales de apoyo organizacional, capital psicológico positivo y salud general en docentes de escuelas públicas y particulares.

Se espera que dicha investigación presente una mejor comprensión teórica, empírica y aplicada, relacionada con los constructos abordados y su influencia positiva en la salud del docente que enfrenta situaciones adversas en el aula, en este caso, destacando la violencia intrafamiliar.

Por lo tanto, puede apuntar a las tendencias actuales y futuras para un análisis más funcional de estos conceptos y su impacto en la organización (Luthans, Avolio, Avey y Norman 2007), desde la formación del profesorado hasta la práctica.

Tanto la sociedad como la comunidad escolar pueden beneficiarse de este objeto de estudio al tener un despertar y una capacidad de dar sentido y significado a lo que muchas veces

es difícil de entender y tarda en resolverse en el ámbito de la escuela y del aula, principalmente por la obligación social de la escuela de despertar en los demás un interés subjetivo por el conocimiento (Tardif, 2007).

Así, la atención y la interacción entre la organización escolar y el estado psicológico del profesor pueden ofrecer subsidios para una mejor comprensión de la dinámica del proceso, contribuyendo tanto a la implementación de políticas públicas de gestión de personas, como al fortalecimiento de la relación entre la escuela y la familia (Jensen & Luthans, 2006).

Asimismo, al considerar la psicología un área profesional en la que el conocimiento se produce a través de las interacciones (Lane, 1994), es decir, el mundo en el que se relacionan las personas, esta investigación aportará nuevas posibilidades y alternativas de intervención para el problema en cuestión.

Esto significa que tanto los psicólogos como los profesores y los gestores educativos dispondrán de más recursos, material de estudio y nuevos conocimientos sobre qué variables pueden predecir o influir positivamente en la salud de los profesores que se enfrentan a situaciones adversas dentro del aula. De este modo, el profesional puede encontrar una mayor satisfacción en el entorno laboral, un mejor rendimiento y, en consecuencia, más salud en general.

En cuanto a la generalización de los resultados de esta investigación, ciertamente pueden aplicarse a otras personas, en momentos históricos diferentes de estos resultados, dado que el estado del arte presentó investigaciones cuyas discusiones pusieron de manifiesto la necesidad de nuevos estudios sobre el tema.

En cuanto a las limitaciones y dificultades de esta investigación, podrían estar asociadas a la negativa del profesional a responderla, es decir, la resistencia del profesional docente a no querer participar en la investigación por diversos motivos, quizás por falta de tiempo, por la dificultad de hablar de la institución en la que trabaja, o por considerar un tema difícil, dado que

algunos participantes pueden haber sido víctimas de alguna situación cercana a esta investigación en su infancia o adolescencia, además de estar pasando por alguna enfermedad física o psicológica debido al trabajo.

En definitiva, y de forma más general, al ponderar las perspectivas y concepciones sobre los constructos teóricos del apoyo organizativo, el capital psicológico y la salud del profesor que experimenta situaciones de violencia intrafamiliar de sus alumnos, esta tesis se propone contribuir con la promoción de la salud de este profesional, así como con mejoras en su profesionalidad y prácticas de gestión en el ámbito escolar.

2 LA BASE TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN: MARCO EPISTEMOLÓGICO, TEÓRICO Y SUSTANTIVO

Para el investigador, es necesario hacer algunas elecciones sobre los caminos a los que se pretende investigar, en cuanto a las perspectivas teóricas metodológicas, los enfoques y su análisis. Es en este aspecto donde surge la necesidad de explicitar la posición en la que se encuentra el investigador, para resaltar su propia perspectiva sobre el problema a investigar.

Así, este capítulo inicial consta de los Marcos Epistemológico, Teórico y Sustantivo en los que se basa la presente tesis.

El Marco Epistemológico es la parte inicial de la tesis, en la que se presentará una reflexión sobre la epistemología de la teoría de la Psicología Social en un primer momento y una posterior comprensión de los orígenes de la Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones desde el punto de vista de la psicología social y su integración con la psicología organizacional y del trabajo. Estas comprensiones epistemológicas aportan, en parte, reflexiones sobre el individuo y sus relaciones con la sociedad.

Para ello, se presentará una revisión histórica de la evolución de la psicología, en cuanto a la actuación del psicólogo en el mundo del trabajo, pasando de la psicología industrial, a la psicología organizacional, a la psicología del trabajo, hasta el surgimiento del modelo teórico de la Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones. Este corte histórico de las fases de la psicología en el mundo del trabajo se basará en los estudios de autores como Bruttin (2012), Malvezzi (2000), Ribeiro (2009) y Sampaio (1998).

Tras el Marco Epistemológico, continuamos con el Marco Teórico constituido a priori por el fundamento de la Psicología Social. Luego, se presentará el diálogo que se establece entre éste, el trabajo y los fenómenos organizacionales abordando el contexto teórico de la Psicología

Social del Trabajo y las Organizaciones, que se basará en los aportes teóricos de autores como Rodrigues, Assmar y Jablonski (2015) y Borges-Andrade y Zanelli (2004), respectivamente.

La propuesta principal en este espacio es comprender y discutir el fenómeno del Trabajo y sus vicisitudes, especialmente el trabajo del profesor. Asimismo, se presentará la comprensión de las diversas formas de violencia intrafamiliar que pueden vivir los estudiantes, según las perspectivas de Azambuja y Ferreira (2011), que pueden, en algún momento, llevar la historia de la violencia al contexto del aula.

Por otro lado, en el Marco Sustantivo, se presentarán científicamente las variables analizadas en este estudio, siendo el Apoyo Organizacional como concepto y medida, el Capital Psicológico Positivo y sus factores relacionados con el capital psicológico en los docentes y, finalmente, la Salud General asociada a la salud del docente en el contexto laboral.

De acuerdo con lo anterior, lo que se propone en este capítulo es trabajar sobre los fundamentos que sustentan la relación entre los constructos teóricos presentados en esta tesis, para dar cuenta de que el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo se relacionan de manera que contribuyen a las condiciones de la salud general del trabajador, en especial del docente.

2.1 Marco epistemológico

2.1.1 Epistemología de la teoría de la psicología social

La ciencia de la psicología se encuentra en la frontera de varios otros campos del conocimiento de la humanidad, como la antropología, la sociología, la filosofía, la neurología,

etc. y su trayectoria histórica ha contribuido al desarrollo de sus diferentes vertientes teóricas y metodológicas en la comprensión de su objeto de estudio.

La vertiente teórica de la psicología se guía por el estudio de los procesos mentales, las conductas y las interacciones sociales, en definitiva, el estudio de la mente y la conducta, pero sus orígenes se dirigen a los estudios de los primeros filósofos griegos para cuestionar su realidad, dado que hasta el siglo XIX, la disciplina de la psicología sólo formaba parte de la parrilla de la filosofía, siendo René Descartes el primer filósofo en desarrollar estudios sobre el alma y la subjetividad del ser humano (Mann, 2016).

Es en este sentido que, para el citado autor, como dominio de la filosofía, la psicología se desarrolló como disciplina independiente a partir de los estudios experimentales en laboratorio, de Wilhelm Wundt, padre de la psicología moderna, todavía en el siglo XIX, en Alemania. Otros estudios experimentales, como los de William James sobre el pragmatismo o los de Ivan Pavlov sobre el condicionamiento clásico, también contribuyeron al desarrollo de la psicología como ciencia independiente.

En cuanto a la psicología social, los aportes teóricos de Wilhelm Wundt (1900-1920) para su surgimiento abrieron espacio para los estudios sobre la acción del individuo en el mundo, es decir, para los estudios de fenómenos como la magia, la cultura, el lenguaje, etc., que no podían ser estudiados aisladamente en los laboratorios (Lima, 2010).

Por otro lado, los aportes teóricos de Émile Durkheim (1858-1917), en Francia, también diferenciaron a la sociología de la filosofía, separándola como disciplina científica en el campo de las ideas, cuya principal propuesta de la primera era estudiar la sociedad, con una mirada científica, sin ignorar los factores individuales que influían en el comportamiento social. A través de la teoría de las representaciones colectivas, de Émile Durkheim (1999), dicho autor consideraba la psicología social sólo como un campo de estudio de la sociología. (Álvaro y Garrido, 2017).

Como vertiente teórica que también da soporte a las construcciones teóricas de la psicología social, la sociología constituye la perspectiva que permite comprender la sociedad y sus patrones de comportamiento, subyacente a la interfaz de la psicología social moderna (DeLamater, 2003).

En la perspectiva de Farr (2000), tanto Durkheim como Wundt coincidían en que sólo los estudios sobre la subjetividad y la cultura formaban parte del campo de estudio de la psicología social, y para ambos, la comprensión del conocimiento estaba intrínsecamente relacionada con una forma sociológica de la psicología social, dado que la ciencia psicológica, en su esencia, entendía y entiende que la mente humana es producto de la inserción del individuo dentro de la colectividad, y que la misma no se establece dentro de un contexto de vacío social.

Desde esta perspectiva, fueron las reflexiones sobre lo individual y lo colectivo las que dieron cabida al surgimiento de la psicología social que, según Álvaro y Garrido (2017), su principal propuesta es la comprensión de los procesos sociales como producto de la acción e interacción de los individuos.

De este modo, para Esteves, Bernado y Sato (2017), las inserciones epistemológicas del área de conocimiento y prácticas en la psicología social se alinean con las vertientes teóricas de la psicología y la sociología, cuyos primeros estudios buscaban superar la dicotomía individuo-sociedad.

En este sentido, para Ferreira (2010), el binomio individuo-sociedad es el estudio relacionado con las relaciones que los individuos tienen entre sí y la sociedad o cultura en la que están insertos. Así, los estudios de psicología social oscilaron sus preocupaciones, a priori, bien con el individuo, bien con la sociedad.

Todavía en el siglo XX, la psicología social en Norteamérica se convirtió en una disciplina autónoma, pragmática y funcionalista en la que el estudio del individuo se basaba en

sus experiencias y consecuencias prácticas, cuya centralidad estaba en el individuo y no en la colectividad, como proponían los estudios europeos (Pereira, 2004).

Según Lima (2010), esta psicología social más individualista, desarrollada desde Estados Unidos, fue el resultado de la influencia del conductismo y de la Gestalt, especialmente de los trabajos de psicología experimental centrados en los grupos propuestos por Kurt Lewin, a mediados del siglo pasado.

Asimismo, según el citado autor, este modelo teórico de la psicología social tuvo sus orígenes en la teoría de Auguste Comte, padre del positivismo, y se vinculó a la psicopatología en la búsqueda de elementos que pudieran justificar comportamientos antisociales o anormales a través de análisis realizados en grupos reducidos. En Brasil, durante la primera mitad del siglo XX, se adoptó este modelo teórico, que entendía que la barbarie y su adaptación al orden social, para lograr el progreso, era el objeto de estudio de la psicología social (Lima, 2010).

Para Farr (2000) y Lima (2010), las formas de la psicología social norteamericana proponían entender los problemas sociales desde la mirada al individuo, en sus dificultades de adaptación a la sociedad o al grupo en el que estaba inserto.

Dicho contexto contribuyó a que diferentes autores comenzaran a entender la existencia de dos perspectivas en la psicología social, siendo la perspectiva de la psicología social psicológica, y la otra de la psicología social sociológica (Coimbra, 2012; Ferreira, 2010).

Según Farr (2000) estas dos concepciones teóricas (psicológica y sociológica) formaron parte del proceso de desarrollo de la psicología social y se desarrollaron en Norteamérica y Europa respectivamente, estando la concepción sociológica más asociada a la sociología que a la psicología.

En la primera concepción, según la definición de Allport (1954, apud Ferreira, 2010), existe el estudio de los sentimientos, pensamientos y comportamientos del individuo en presencia de otra persona. En la segunda concepción, según Stephan y Stephan (1985, apud

Ferreira, 2010), se centra en el estudio de la experiencia social que el hombre aprende a partir de su participación en los diversos grupos sociales con los que convive. Se basa en el estudio de la cultura y la historia, centrándose en las colectividades sociales, como señalan Farr (2000), Álvaro y Garrido (2017), Jahoda (2007) y Vala y Monteiro (2004).

Respecto a la psicología social norteamericana, cuya máxima es la centralidad en el individuo como tema tradicional, también se interesa por temas como la cognición social, las actitudes, la neurociencia social, la psicología social evolutiva y los procesos grupales. Las concepciones sociológicas, por su parte, refuerzan las relaciones entre el individuo y la colectividad, buscando superar la dicotomía individuo-sociedad, sin pretender reducir la psicología social al individuo al individuo o al colectivo (Ferreira, 2010).

Según el citado autor, la psicología social europea se desarrolló a través de los trabajos de Henri Tajfel sobre cuestiones relacionadas con la identidad social, los comportamientos intergrupales y la categorización social, así como a través de los estudios de Serge Moscovici sobre la teoría de las minorías activas y su influencia en el entorno social.

Los debates sobre la interacción entre los modelos americano y europeo de psicología social, especialmente en lo que respecta a la satisfacción de las necesidades sociales, fueron planteados a partir de los años sesenta por investigadores europeos, en particular por Serge Moscovici (Lane, 2001).

Sin embargo, debido a los avances de la colonización norteamericana en los países latinos, se produjo la importación de este modelo de psicología social a esos países, aunque algunos de sus conceptos teóricos no son aplicables a la realidad latinoamericana, lo que sin embargo, contribuyó al surgimiento de varias asociaciones y movimientos científicos en psicología social, culminando en la llamada "crisis de la psicología social" (Cordeiro & Spink, 2018).

Es en este sentido que Lima (2010) presenta la comprensión de los fenómenos sociales como un proceso complejo que requiere una relación pacífica entre varios factores, por ejemplo: Diversidad de niveles de realidad (es decir, intraindividual, interindividual, situacional, ideológico); diferentes formas de investigación en las ciencias, así como, diversidad de enfoques, ya sea en el producto o en el proceso, en la relación con el comportamiento o en la elaboración de representaciones.

Contextualizando a Brasil, la Psicología Social tuvo su surgimiento a partir de la influencia norteamericana, siendo Aroldo Rodrigues su principal teórico, constituido hoy por diversidades en sus definiciones, en los enfoques teóricos y en sus objetos de estudio (Cordeiro & Spink, 2018).

Así, según Cordeiro y Spink (2018), se desarrollaron diferentes teorías y metodologías en psicología social a partir de teóricos como Silvia Lane con la escuela de pensamiento Socio-Histórico, Georges Lapassade, Osvaldo Saidon y Gregório Baremlitt con el Análisis Institucional, además de Angela Arruda y Celso Sá con sus estudios desde la Teoría de las Representaciones Sociales. Guareschi (2008) también destacó los estudios sobre el Construccionismo Social, con reflexiones sobre aspectos de la realidad del sujeto.

Para Ferreira (2010), la psicología social, en síntesis e independientemente de su origen y diversidad teórica, debe contribuir a la toma de conciencia del individuo y de la colectividad para que desarrollen una mirada crítica de sí mismos y de su realidad con el fin de controlar su propia existencia. Esta es la misma dirección expuesta por DeLamater (2003) respecto a la psicología social moderna, que pretende comprender las raíces y los motivos del comportamiento social del hombre, partiendo de la posición de que el contexto subjetivo individual y el social están mutuamente relacionados.

2.1.2 Orígenes de la teoría en la psicología social del trabajo y las organizaciones

Refiriéndonos a la Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones como teoría base de esta tesis, al escribir sobre las fuentes de este pensamiento, se hace imprescindible hablar de los diversos factores y aspectos que intervienen en su sugestión, desde los aspectos teóricos, metodológicos y epistemológicos, que según la perspectiva de Esteves, Bernado y Sato (2017), es lo que caracteriza la matriz de la teoría.

Asociada a esta vertiente teórica, la literatura científica aborda expresiones como psicología del trabajo, psicología organizacional, psicología aplicada al trabajo, psicología organizacional y del trabajo, psicología social del trabajo, entre otras para presentar la variedad de teorías y prácticas que se encuentran en la interfaz entre la psicología y el trabajo. Es en este sentido, que Zanelli, Borges-Andrade y Bastos (2004) consideran la construcción de estrategias y procedimientos a través de la psicología como promotores del bienestar de las personas, grupos y organizaciones.

Para una mejor reflexión sobre los orígenes de esta teoría, es importante abordar, aunque sea brevemente, la historicidad de la actuación del psicólogo en el mundo del trabajo y los cambios que se fueron produciendo en él, que culminaron en las tres grandes fases de la psicología, siendo la Psicología Industrial, la Organizacional y la posterior Psicología del Trabajo.

Según Malvezzi (2000), la Psicología Industrial, primera fase de la psicología en el mundo del trabajo, tuvo sus inicios desde principios del siglo XX y se centró en aportar sus conocimientos de acuerdo con las teorías administrativas de la época, lo que, sin embargo, mantuvo al trabajador alejado de otros elementos sociales que estaban presentes en el proceso.

La visión mecanicista o positivista, como observa Ribeiro (2009) era la que estaba presente en la época para justificar los fenómenos mentales y los comportamientos humanos, es

decir, ambos se explicaban de forma objetiva. Es en este aspecto en el que, según Borges y Yamamoto (2004), la La Psicología Industrial recibió mucha influencia de los procesos de administración, cuyos principales exponentes fueron el ingeniero Taylor y Henry Ford. Aunque, ambos movimientos (taylorismo y fordismo) fueron considerados fenómenos complementarios y similares por algunos autores, en la primera perspectiva el objetivo principal era "asegurar la máxima prosperidad para el empresario y, al mismo tiempo, la máxima prosperidad para el empleado" (p. 34).

En esta perspectiva, los trabajadores debían realizar sus tareas con gran precisión, contribuyendo positivamente a la producción que, para Bruttin (2012), fue el "momento en que la ingeniería dictó las reglas en el mundo de la producción" (p. 58), lo que sirvió de base para que la psicología comenzara a establecerse en el mundo del trabajo.

Así, según el autor mencionado, la percepción de que el trabajador debía adaptarse a las máquinas y a los procesos industriales fue tomada como premisa por la psicología, que comenzó a contribuir al desarrollo del trabajo a través de la psicometría, aportando métodos científicos para paliar las posibilidades de que el trabajador no se adaptara a la tarea ahora determinada. Se trataba de una postura meramente técnica por parte de la psicología, que asumía una posición de sumisión a los procesos administrativos, dado que se limitaba a adaptar sus conocimientos a las directrices de la gestión científica (Bruttin, 2012).

En cuanto a la segunda perspectiva, el fordismo, su principal característica se basó en las innovaciones tecnológicas y económicas, a través de la mecanización y la producción en masa que "afectaron las normas de consumo y de vida, teniendo tanto desarrollos en la organización del trabajo como en la gestión del personal" (Borges & Yamamoto, 2004, p. 36).

En resumen, los movimientos mencionados, según Borges y Yamamoto (2004), tenían en común el vaciamiento y la objetivación del trabajo y del trabajador, la escisión entre pensamiento

y ejecución, ampliando así "las bases de sustentación de la concepción capitalista del trabajo" (p. 38).

Todavía en esta primera fase de la psicología, otras reflexiones ganaron espacio a partir de los estudios de Hawthorne, en 1924, sobre los cuales los factores humanos también comenzaron a ser observados como determinantes de los resultados en el trabajo (Bruttin, 2012).

Para Sampaio (1998), estos estudios de Hawthorne que fundaron la corriente de las relaciones humanas "afirmaron que junto a la organización formal, estructurada por las técnicas tayloristas de prescripción de la ejecución del trabajo, existe la organización informal, basada en las relaciones de grupo, capaz de cambiar los resultados de la producción" (p. 21).

Sin embargo, según Malvezzi (2000), tales estudios no fueron suficientes para cambiar efectivamente el marco vigente de la psicología industrial de la época, que retomó sus perspectivas de mantenimiento del trabajo basadas en la adaptación del trabajador a sus condiciones reales de trabajo. En general, la visión de la psicología industrial sobre el individuo se centraba en su individualidad, separándolo de los aspectos políticos o sociales del contexto de la organización.

Los cambios que se venían produciendo en el escenario económico de la posguerra comenzaron a requerir nuevas adaptaciones de las organizaciones, que buscaron en la psicología una mirada más dinámica de la relación individuo/organización a partir de entonces, teniendo el foco de la ciencia extendido a la organización y sus procesos, iniciándose así, la segunda fase de la psicología, denominada psicología organizacional (Bruttin, 2012).

Así, la perspectiva ingenieril propuesta por la administración científica, que era la predominante hasta entonces, pierde espacio para una visión paradigmática que trae el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones (cf. Sampaio, 1998; Malvezzi, 2000).

Para una mejor comprensión de los fenómenos organizativos, Ribeiro (2009) expone:

En vista de ello, la psicología industrial se convirtió en psicología organizacional y comenzó a darse cuenta de que los factores internos y externos a los procesos organizacionales ejercían influencia en la interpretación del comportamiento humano en estos procesos, surgiendo la necesidad de estudiar, no sólo al trabajador y su trabajo, sino también la estructura de los procesos organizacionales, que gradualmente pasó a ser entendida como un fenómeno que surge de la interacción entre el entorno intra y extra organizacional (RIBEIRO, 2009, p. 29).

En esta misma dirección, Sampaio (1998) también afirma que "la psicología organizacional surgió cuando los psicólogos dejaron de estudiar sólo los puestos de trabajo y contribuyeron también a la discusión de las estructuras organizativas" (p. 23).

En este sentido, los primeros profesionales que desarrollaron estrategias de psicología organizacional fueron los psicólogos experimentales de finales del siglo XIX, con la propuesta de entender los problemas humanos en el contexto industrial (Spector, 2005). Se señala, por tanto, que esta psicología organizativa surge por la influencia de las perspectivas teóricas de la sociología y la antropología, así como a través del desarrollo de la propia psicología social, con la presentación de nuevos conceptos y métodos (Da Costa Leão, 2012).

Las relaciones existentes entre el trabajo y la psicología, así como entre sus fenómenos, constituyen aplicaciones de la ciencia psicológica en diversos aspectos, siendo uno de ellos en las organizaciones, aspecto psicosocial y objeto de estudio de la Psicología Organizacional y del Trabajo, destacado por Da Costa Leão (2012).

Para una mejor contextualización, es en este momento cuando teorías como el campo de Kurt Lewin, el *psicodrama* de Levy Moreno, la *teoría de las necesidades* de Abraham Maslow, la *teoría de la motivación X e Y* de Douglas McGregor y la teoría de los dos factores de

Frederick Herzberg ganan espacio como referencia y se introducen en el trabajo del psicólogo en las organizaciones (Bruttin, 2012).

Así, según el citado autor, la psicología dejó de centrarse en las tareas como agente de rendimiento y resultado, y comenzó a ocuparse de las habilidades interpersonales, porque los grupos y los individuos fueron vistos como los mayores responsables de los cambios en las organizaciones, desde una perspectiva sistémica y holística.

Se nota que no sólo la psicología organizacional sufre cambios, sino que la psicología en su conjunto, y en particular la psicología social comienza a hacer una relectura de sus propios conceptos, pues en esta perspectiva teórica, son los pequeños grupos y las relaciones sociales su foco de estudio (Bock & Gonçalves, 2003).

Según los estudios de Sampaio (1998), la historicidad de la psicología organizacional viene con el cambio de una visión positivista a una más sistémica, en cuya concepción se empezó a ver al individuo en una relación, de dependencia o no, con la organización.

La tercera fase de la psicología en el mundo del trabajo, denominada Psicología del Trabajo, tiene su inicio en el movimiento denominado toyotismo, que se refiere a la reestructuración productiva en las empresas de Japón, sustituyendo los modelos taylorista y fordista. Ribeiro (2009) explica:

Comenzó una reestructuración económica y productiva marcada por la inestabilidad y la imprevisibilidad, trayendo a la escena la importancia de las influencias externas e internas sobre los trabajadores, sobre los contextos de trabajo y sobre el propio proceso de trabajo, consolidando las teorías contingentes de la administración, con el toyotismo como base (RIBEIRO, 2009, p. 39).

Desde la perspectiva del autor antes mencionado, el escenario económico que antes se consideraba estable se caracteriza ahora por una inestabilidad e imprevisibilidad que afecta, directa e indirectamente, a las relaciones laborales.

Para Malvezzi (2000), la ruptura de la lógica taylorista-fordista de la previsibilidad ha exigido a los trabajadores la toma de decisiones y la gestión de sus propias tareas, como forma de adaptación al mercado y una mayor participación en su trabajo diario.

Mientras que los fenómenos organizacionales se han convertido en el objeto de estudio de la psicología de las organizaciones, en la psicología del trabajo la atención se centra en el trabajador, que comienza a ser visto desde una perspectiva más dialéctica, abandonando la antigua visión fragmentada y asumiendo una visión multifacética e interconectada, en la que el trabajo es percibido en sus diversas dimensiones (por ejemplo, política, psicológica, económica) (Ribeiro, 2009).

Así, la psicología social del trabajo comenzó a buscar la comprensión de qué aspectos de los procesos de trabajo culminaban en la enfermedad de los trabajadores, así como las formas de identificarlos y afrontarlos (Esteves, 2017).

Para Souza (2011), la reacción popular ante el desempleo en la década de los 90, especialmente en Brasil, como fenómeno socioeconómico, fue el resultado de una serie de transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo como resultado de una política neoliberalista, tanto en Brasil como en los países latinoamericanos.

Según Bruttin (2012), esta visión amplia del trabajo marca el compromiso de la psicología con el trabajador, permitiendo mejoras en las condiciones de trabajo y aportando nuevas reflexiones sobre temas como la salud del trabajador, la relación entre el trabajo y el capital, sus configuraciones y, en particular, "la desconstrucción de un discurso ideológico en torno a la mayor participación del trabajador en el nuevo escenario toyotista" (p. 69), y así se

percibe que el trabajo pasa a estar al servicio del ser humano y ya no al servicio de la producción.

Para Tomanik (2003), en este nuevo momento, la psicología ve la relación entre el individuo y la organización de forma dialéctica, cuya interdependencia requiere el estudio del todo y no más de las partes, sobre lo que dice

La ciencia psicológica, bajo esta perspectiva, deja de considerar la actividad laboral desde la única perspectiva de la producción de bienes materiales o servicios para la generación de beneficios y, fuertemente influenciada por los supuestos de la llamada psicología social crítica, pasa a estudiar, por ejemplo, las relaciones entre trabajo y la subjetividad y proponer una serie de acciones que tengan como objetivo el bienestar humano (TOMANIK, 2003, p. 149).

Desde la perspectiva del autor mencionado, los fenómenos se perciben ahora desde la relación individuo-organización-mercado-política, en la que los psicólogos necesitan buscar nuevos modelos teóricos que les ayuden en lecturas más complejas, que impliquen una visión más amplia y dialéctica del proceso.

De esta manera, en la primera mitad del siglo XX, la psicología centró su mirada en los individuos, desde una perspectiva de adaptación al sistema de producción imperante a través de la antigua psicología industrial, que prescindía de los factores culturales y políticos inherentes a las organizaciones. Las transformaciones de la posguerra, en cambio, se dirigieron a perspectivas más amplias para enfrentar los desafíos que plantea el mundo del trabajo actual (Borges & Mourão, 2013).

Zanelli y Bastos (2004), a su vez, afirman que el surgimiento de la Psicología Organizacional y del Trabajo está claramente asociado al creciente proceso de industrialización

que se produjo en los países occidentales en el período comprendido entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX.

Sampaio (1998), en relación con la evolución de la psicología, afirma que "los profesionales del área fusionan instrumentos y prácticas que se desarrollaron en los contextos histórico-sociales de la psicología industrial y la psicología organizacional con las actividades teórico-prácticas de la tercera fase" (p. 29), cuya aproximación con el campo conceptual de la psicología social estimula el acercamiento de la psicología con el área de la salud del trabajador. Y así, según Tomanik (2003), este proceso fundamenta el desarrollo de múltiples psicologías en el mundo del trabajo.

De esta manera, la Psicología Social del Trabajo, a su vez, surge de lecturas y relecturas de la psicología social para dilucidar los problemas de la sociedad, en una perspectiva de percepción de la injusticia social, en particular, por la forma en que se desarrolló la explotación en el mundo del trabajo (Sato , 2017).

En este sentido, según Esteves, Bernardo y Sato (2017), en la década de los noventa, los fenómenos del mundo del trabajo relacionados con la salud de los trabajadores y el desempleo se convirtieron en objeto de estudio de la psicología social, lo que contribuyó a la formación de este nuevo campo de investigación y al desempeño profesional de este enfoque, conformando la entonces psicología social del trabajo, con un nuevo enfoque teórico y metodológico.

De este modo, el lugar de la Psicología Social del Trabajo en el campo de las ideas y las prácticas sufrió una influencia significativa de la propia Psicología Social, principalmente porque adoptó como propios, los fenómenos relacionados con el trabajo y las cuestiones traídas por los propios trabajadores (Esteves, Bernardo & Sato, 2017).

Así, este modo de comprensión epistemológica de la Psicología Social del Trabajo, de bases predominantemente psicológicas y sociológicas, que se manifiesta a través de diferentes concepciones sobre las acciones humanas, contribuye al diálogo entre las ciencias y fortalece la

comprensión de las acciones humanas, especialmente del trabajo. A través del desarrollo de las ciencias humanas y sociales se construye la percepción del mundo que surge de las interacciones sociales, cuya realidad se construye social e históricamente (Boehs & Silva, 2017).

Es en esta dirección que los elementos de la psicología social contribuyen a la construcción del modelo teórico de la Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones, integrando positivamente la actuación del psicólogo en el mundo del trabajo, como aseguran Spink (1996, apud Ribeiro, 2009) y Sato (1997, apud Ribeiro, 2009):

La propuesta de una psicología social del trabajo y de las organizaciones es integrar las áreas de la psicología organizacional, tradicionalmente vista como un área aplicada de la psicología en las organizaciones.

De la psicología del trabajo, tradicionalmente considerada como un área teórica y analítica de la psicología que tiene como objeto de estudio e intervención el trabajo y los procesos laborales.

E invitando a la psicología social a integrar también este campo para deconstruir la falsa distinción entre la psicología organizacional y la ocupacional al considerar la organización y el mundo del trabajo como procesos y fenómenos sociales producidos en relación susceptibles de ser un campo de análisis e intervención operado por la psicología social, y ampliar la mirada y la intervención de la psicología organizacional y ocupacional tradicional más allá de las organizaciones y, de esta manera, construir el campo de la psicología social del trabajo y las organizaciones (p. 17).

Así, la psicología social del trabajo y de las organizaciones viene a construir un marco teórico y metodológico basado en la psicología social para que el psicólogo contribuya en diversos contextos laborales.

2.2 Marco teórico

Considerando la definición de Psicología Social elaborada por Rodrigues, Assmar y Jablonski (2015), como el "estudio científico de la influencia recíproca entre las personas y los procesos cognitivos y afectivos generados por esta interacción" (p. 14), la ciencia psicológica estudia, de forma sistemática, los procesos de dependencia e interdependencia existentes en las relaciones sociales e interpersonales.

En esta influencia recíproca que resalta el carácter de la interacción social, para los autores mencionados, cada acción es influenciada por la conducta anterior, y concomitantemente, ésta influye en el comportamiento posterior, cuyo fenómeno es ampliamente estudiado por esta área de la ciencia psicológica (Vala & Monteiro, 2004; Leyens & Yzerbyt, 2011).

Así, el fenómeno de la interacción social influye directa o indirectamente en los pensamientos, emociones y comportamientos del individuo (Rodrigues, Assmar y Jablonski, 2015). Esto significa, en general, que, probablemente, incluso una simple expectativa o anhelo de cómo puede ser el comportamiento de la otra persona, probablemente influya en las acciones y actitudes de las personas del entorno social.

Además de estas comprensiones sobre la Psicología Social, para completar su conceptualización es conveniente añadir su característica de carácter situacional del fenómeno psicosocial, como también destacan Rodrigues, Assmar y Jablonski (2015).

En esta perspectiva de los autores mencionados, lo que caracteriza el aspecto social del comportamiento es la influencia de los factores situacionales, es decir, la situación juega un

papel importante en la generación de los comportamientos. Esta condición se explica claramente a través del clásico experimento psicológico de (2008) realizado en los años 70, r *Prison Experiment* .

Este experimento fue uno de los estudios más notables de Philip G. Zimbardo, psicólogo y científico social de la Universidad de Stanford, que constituyó una demostración clásica del poder influyente de las situaciones sociales en la distorsión de las identidades personales, los valores y la moralidad de los individuos que participaron en el estudio, ya que interiorizaron identidades situadas en roles que se les habían otorgado previamente, de presos y guardias de una prisión (Plous, 2020).

Según el citado autor, los estudiantes que se ofrecieron como sujetos de este experimento sobre la vida en las cárceles, en su mayoría jóvenes universitarios, tras entrevistas y una batería de pruebas psicológicas, fueron seleccionados al azar para desempeñar el papel de guardias o de presos.

Estos últimos fueron asignados a una prisión real, y a los que se les asignó el papel de guardias se les dio uniformes y se les instruyó para que no usaran la violencia, sino que mantuvieran el control del lugar. Sin embargo, "aumentaron constantemente sus tácticas de agresión coercitiva, humillación y deshumanización de los presos", provocando reacciones de extrema tensión en ambos grupos (Plous, 2020).

Así, para Zimbardo (2008), una prisión como institución tiene un gran potencial para suplantar años de socialización o valores individuales profundamente arraigados, ya que las reacciones de individuos normales, como el de su experimento, expuestos a una situación de encarcelamiento es un ejemplo de la influencia de las variables situacionales.

Los resultados del Stanford *Prison Experiment* influyeron en las determinaciones judiciales para que los menores acusados de delitos federales no fueran asignados con presos adultos debido a la posibilidad de sufrir violencia, así como se encontraron algunos resultados

inesperados, especialmente en los sujetos del estudio, por ejemplo, se observaron casos de violencia, depresión, distorsiones perceptivas temporales, abuso de poder, crueldad y síntomas psicósomáticos (Zimbardo, 2008).

Desde la perspectiva de Zimbardo (2008), los hallazgos de su estudio experimental también impulsaron varios otros estudios sobre el papel influyente de las situaciones sociales en el desarrollo de condiciones patológicas.

En esta dirección y a la luz de estas consideraciones, se puede ampliar un poco más la conceptualización de la psicología social, como aporte teórico, afirmando que la Psicología Social es el "estudio científico de las manifestaciones conductuales de carácter situacional suscitadas por la interacción de una persona con otras personas, o por la mera expectativa de dicha interacción, así como los procesos cognitivos y afectivos derivados del proceso de interacción social" (Rodrigues, Assmar & Jablonski, 2015, p. 19).

En este marco, en síntesis, el estudio de cómo piensan, influyen y se relacionan las personas resume el marco de la Psicología Social. Cabe destacar, en este sentido, el pensamiento de Sawaia (2007), referido a la promoción de una Psicología Social con la propuesta de emancipación humana.

Así, también es importante considerar la perspectiva de la historicidad del hombre, que para Lane y Sawaia (2006), un individuo sólo puede ser considerado desde su "contexto histórico y social del que es producto y productor" (p.60).

Al analizar al hombre como un ser en constante movimiento, sus interacciones, comportamientos o emociones se perciben desde su movimiento dialéctico, cuya práctica de la psicología social tiene en cuenta la relación irreprimible entre la subjetividad y la objetividad del sujeto (Gonçalves & Yamamoto, 2015).

En términos de sincronía, las manifestaciones conductuales y los procesos mentales superiores pueden ocurrir en paralelo, ya que son estimulados por el proceso de interacción

social, que converge en el llamado pensamiento social. Esto, a su vez, se conoce como los procesos cognitivos derivados de la interacción social, que pueden evocar emociones e incentivos motivacionales (cf. Rodrigues, Assmar & Jablonski, 2015).

La concepción establecida por los autores mencionados en el párrafo anterior, puede atribuirse, como complemento de reflexión, a la concepción de Taylor, Peplau y Sears (2006); para estos autores, la cognición social se ocupa de evaluar cómo las personas infieren, a partir de los flujos de información social que proporciona el entorno y su relación con el sujeto del medio social.

Así, dicha reflexión permite dimensionar el proceso de socialización en el que existe una variedad de estímulos sociales, con los cuales se aprehende la información, que luego de ser procesada, se juzga desde el valor que aporta la percepción elaborada en la relación ambiente-individuo.

En esta misma dirección, la Psicología Social dedica una importancia fundamental al estudio del autoconcepto que, para Rodrigues, Assmar y Jablonski (2015), dos factores contribuyen a esta relevancia. Los autores afirman que: "nuestro autoconcepto se forma en gran medida como resultado de factores interpersonales y sociales", y del mismo modo, que "nuestro autoconcepto es relevante en una variedad de situaciones sociales". (p. 98). Esta percepción contribuye a que el individuo comprenda mejor la influencia de este aspecto en el proceso de interacción social.

A partir de la percepción que el individuo tiene de sí mismo, cómo se relaciona y cómo se compara con el otro es que se forma su autoconcepto, que para Festinger (1954), en su teoría de los procesos de comparación social, el ser humano es capaz de desarrollar un mejor conocimiento sobre sí mismo, a partir de la comparación con el otro, en relaciones sociales concretas o simbólicas.

Del mismo modo, la influencia del contexto social (Marsh, Kong & Hau, 2000) y de la cultura (Kim & Markus, 1999), también contribuye a la formación del autoconcepto en los seres humanos (cf. Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1986).

En la concepción de Ferreira (2010), la teoría de la identidad social se basa en el autoconcepto que surge de la identificación y el sentido de pertenencia al grupo, así como en el postulado de que las personas están motivadas para permanecer con una autoestima positiva, y así también, que las personas mantienen una identidad social positiva como una comparación favorable de su propio grupo (cf. Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1986). Por lo tanto, cuando esta comparación no es favorable, el individuo busca alternativas para recuperar el favor del grupo con el fin de asegurar su autoestima positiva.

A título informativo, ya que no es el objetivo de este estudio, en este marco de conocimiento también está la perspectiva de Moscovici (1978) sobre la representación social, cuya representación es siempre una representación de algo. Así, Rouquette y Flament (2003) consideran la representación como un conjunto organizado de cogniciones referidas a un objeto, compartidas por los miembros de un mismo grupo; lo que va en la misma dirección que la teoría de los procesos de comparación social (cf. Festinger, 1954).

Sin embargo, para la comprensión de la realidad y del ser humano con sus procesos de identificación, existe la implicación de los aspectos de apego al trabajo, ya que, según Ferreira (2010), el trabajo desempeña un papel importante en la vida del ser humano, como factor preponderante en la formación de su identidad y su rol social.

Es en este sentido que Zanelli, Borges-Andrade y Bastos (2004) afirman que las interacciones humanas se basan en las actividades de trabajo, que, sin embargo, desde esta perspectiva, las transformaciones en el mundo del trabajo que se han producido a lo largo de los siglos han proporcionado diferentes formas de subjetivación, así como la constitución de agrupaciones humanas. De esta manera, Coutinho (2015) considera la importancia de abordar

cómo la Psicología Social ha dialogado con el Trabajo, en dos perspectivas: una referida a la génesis y otra que contempla el pensamiento contemporáneo.

Al presentar el trabajo como objeto de análisis, según Coutinho (2015), es necesario tanto como analizar el trabajo, analizar las formas de trabajo para comprender al sujeto y sus procesos de subjetivación. Este diálogo entre la psicología social y el trabajo se opone a las perspectivas más individualistas o adaptativas en el ámbito del trabajo.

En esta dirección de comprensión del sujeto y sus procesos, la perspectiva de Stecher (2011) aborda la hipótesis de que el trabajo ya no ocuparía el lugar central en la formación de la identidad contemporánea, y así también, los modelos de gestión flexible configurarían la identidad de ese trabajador.

Sato (2011), por su parte, se centra en la informalidad del trabajo, por ejemplo, las actividades que practican las personas de los segmentos pobres que conforman el sector informal. Para estos autores, centrarse en las formas de trabajo de los individuos es una perspectiva necesaria que está en la base de la perspectiva de la Psicología Social del Trabajo, mirando al trabajo tal y como ocurre y al sujeto que trabaja.

En este sentido, el enfoque propuesto por la psicología social presta especial atención al estudio de las influencias del entorno físico y de la cultura en la forma de ser del individuo, así como incluye los aspectos socio-históricos presentes en las relaciones laborales y los procesos psicosociales para comprender las dimensiones subjetivas y objetivas de los diferentes trabajos cotidianos (cf. Limongi-France, 2014; Esteves, Bernardo & Sato, 2017).

Desde la perspectiva de los autores mencionados, la transformación de las realidades laborales y la construcción de formas de abordar los problemas concretos que viven los trabajadores son puntos centrales para la investigación científica en la psicología social, principalmente atendiendo a las nuevas demandas sociales que han configurado la forma en que la profesión se ha ido desarrollando y estructurando.

Es importante señalar que la génesis de la asociación de la psicología con el mundo del trabajo viene desde finales del siglo XIX y en vista de ello, la psicología se ha preocupado por la comprensión e intervención sobre los fenómenos relacionados con el mundo del trabajo, así como con las organizaciones (cf. Zanelli, 2002; Zanelli & Bastos, 2004).

En general, en la perspectiva de Zanelli et. al (2004), la contemporaneidad ha presentado cambios significativos en los procesos de trabajo, cambiando la relación del trabajador con su trabajo, llegando a exigir de este individuo nuevas habilidades y destrezas. Así, para los citados autores, debido a la amenaza de desempleo y a la petición expresiva de compromiso, este trabajador se ve obligado a adherirse a los valores y creencias de la organización para mejorar continuamente los procesos, cuya condición provoca un mayor desgaste físico y psicológico.

Zanelli y Bastos (2004) consideran que el trabajo y las organizaciones laborales forman parte de la vida de todos (por ejemplo, las escuelas, las guarderías, los hospitales) y que una comprensión integral del ser humano se basa en la comprensión de su inserción en el mundo del trabajo y de las relaciones que se desarrollan dentro de estas organizaciones.

Para Borges-Andrade y Zanelli (2004), es en este contexto que se desarrolla el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo, tratando de presentar soluciones alternativas para los desafíos específicos generados por los contextos de trabajo (por ejemplo, los valores y significados del trabajo) y las organizaciones (por ejemplo, los problemas de aprendizaje, los comportamientos indicativos de ciudadanía y compromiso, el apoyo organizacional, la satisfacción, la implicación con el trabajo).

Para las investigaciones de los fenómenos humanos, en sus aspectos objetivos y subjetivos, foco central de la psicología organizacional y del trabajo, es necesario el estudio de los procesos psicológicos básicos, las diferencias individuales y el estudio de la psicología social, como analizan Borges-Andrade y Zanelli (2004).

Tal condición explicada anteriormente considera que es a través de la psicología social que será posible la interpretación psicológica sobre la "percepción, actitudes, motivación, desempeño y aprendizaje de la persona que se desenvuelve en un ambiente eminentemente social y supuestamente organizado para que pueda desarrollarse como ser humano" (Borges-Andrade & Zanelli, 2004, p. 499).

En la perspectiva de Zanelli, Borges-Andrade y Bastos (2004), es a través de esta amplitud que se configuran los problemas en el mundo de las organizaciones y del trabajo, así como la necesidad de comprenderlos. Desde esta perspectiva, las interfaces establecidas por la propia psicología (psicología social, psicología organizacional) se convierten en el factor crucial para entender cómo se relaciona el desempeño humano con la diversidad de variables sociales, culturales, políticas y con las prácticas de gestión de las organizaciones.

Es importante destacar que los fenómenos del contexto laboral dependen de las características individuales, así como de las características del equipo, de la organización y de la sociedad, y que los cambios que estos fenómenos conllevan en todos estos ámbitos entran en el campo de interés de la psicología organizacional y del trabajo (Borges-Andrade & Zanelli, 2004).

En este ámbito, para Borges-Andrade y Zanelli (2004), los desafíos de esta ciencia y de este campo de acción configuran un contexto complejo porque no se limita al estudio de los fenómenos humanos, sino también al desarrollo de métodos con la elaboración de procedimientos e instrumentos de análisis del trabajo y de los aspectos relacionados con el mundo del trabajo.

En la perspectiva de Seligman-Silva (2011), la psicología en el mundo del trabajo articulado con la perspectiva de la psicología social asociada al tema del trabajo y los procesos organizacionales, por ejemplo, da referencia y fundamenta el modelo teórico de la Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones:

Contemporáneamente, la desestructuración del mercado de trabajo se convirtió en una fuente desencadenante de presiones sociales y psicológicas, originando fenómenos colectivos e individuales que se convirtieron en objeto de estudio privilegiado en el nuevo territorio ampliado, designado por algunos como Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones (SELIGMAN-SILVA, 2011, p. 53).

La confluencia del campo de la Psicología del Trabajo con otros campos del saber evidencia el dinamismo de la disciplina que, según Sampaio (1998), la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad la configuran para una mejor comprensión de su objeto de estudio.

En esta dirección, para Goulart y Sampaio (1998), las premisas que se exponen a continuación conforman la psicología social del trabajo y de las organizaciones:

El trabajo es una actividad humana que implica a todo el hombre (sus dimensiones física, psíquica y social) en su vida cotidiana y juega un papel importante en la propia construcción de la subjetividad humana; la organización donde se desarrolla El trabajo constituye un fenómeno psicosocial, que puede y debe ser visto a través de la lente de una psicología social activa e investigadora, orientada a analizar la acción social que tiene lugar en él; la organización del trabajo y las relaciones de producción tienen una influencia significativa en la salud física y mental del individuo en el trabajo (GOULART Y SAMPAIO, 1998, p. 46).

Desde la perspectiva de los autores mencionados, la psicología social integrada en el mundo del trabajo contribuye a la apertura de nuevas y fundadas posibilidades de análisis de los fenómenos y sus aspectos que se dan en las organizaciones.

Entre los aspectos relacionados con el mundo del trabajo se encuentra el bienestar del trabajador docente, y en esta coyuntura, la psicología organizacional y ocupacional, aplicada al contexto escolar, también busca la comprensión de los fenómenos organizacionales que se manifiestan en torno a cuestiones relacionadas con este bienestar a través de propuestas de intervenciones y diagnósticos (cf. Schein, 1982; Puente-Palacios, Porto & Martins, 2016).

En la perspectiva de Schein (1982), el reconocimiento de la naturaleza dinámica de las organizaciones es uno de los aspectos centrales de la psicología organizacional y del trabajo, dado que se trata de un sistema social y complejo, que para Bastos (2004), la centralidad que presentan las organizaciones en la vida del individuo las convierte en un campo especial de estudio e intervención tanto psicológica, como de otros profesionales.

En resumen, para Bastos (2003), la terminología Psicología Organizacional y del Trabajo aprecia la diversidad del área psicológica, principalmente al proponer dos categorías de fenómenos que involucran aspectos psicosociales (es decir, las organizaciones y el trabajo), siendo la primera de ellas una herramienta social y la segunda, actividad básica del ser humano, configurada en una categoría relevante de estudio de la psicología, especialmente para la psicología organizacional y del trabajo (Bendassolli, 2011).

Además, es importante señalar que una gran mayoría de los trabajadores en general señalan el trabajo como una fuente importante de estrés, y que otra parte de estos trabajadores revelan sentirse tensos o estresados durante la jornada laboral, percibiéndose como menos productivos o creativos, según la perspectiva de Thoits (2010).

Es en este aspecto que el diálogo entre la psicología social y la psicología organizacional del trabajo presenta una relación intrínseca en sus propuestas para mantener acciones que promuevan el bienestar y la calidad de vida en el trabajo (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004).

2.2.1 El fenómeno del trabajo

Para Borges y Yamamoto (2004), muchas investigaciones en psicología han estudiado la diversidad de significados otorgados al trabajo por las personas, que presentan correlaciones y contradicciones entre sí. Así también, en otras ciencias (por ejemplo, la antropología, la sociología, la filosofía) el trabajo constituye un objeto de estudio, cuyo concepto y especificaciones se produjeron a partir de sus aportes, teniendo sus orígenes presentados a lo largo de la historia de la humanidad (Bendassolli, 2007).

En este sentido, según la perspectiva del autor mencionado, las concepciones actuales sobre el trabajo implican la comprensión de varios aspectos, por ejemplo, las relaciones en el trabajo, quiénes son los trabajadores, la relevancia del trabajo en la construcción de la identidad de estos trabajadores, la subjetividad, etc.

A partir del siglo XX, el trabajo comenzó a configurarse en su forma actual, sin muchos puestos de trabajo permanentes y duraderos, observando el predominio de las nuevas tecnologías y las innovaciones en la organización y las formas de trabajo (Morin, 2001).

En esta coyuntura, Jahoda (1987) se preocupó, en sus estudios, de la diferenciación entre trabajo y empleo, considerando este último como una forma específica de trabajo económico regulado por un contrato entre empleador y empleado.

Desde esta perspectiva de configuración actual del trabajo, considerando los cambios ocurridos a lo largo de la historia en cuanto a la influencia del trabajo en la construcción de la sociedad y la formación de la subjetividad (Borges, 1999), las concepciones y categorías teóricas abordadas en esta tesis son las que pueden ayudar a comprender los objetivos propuestos en esta investigación.

Así, las narrativas sobre el origen del trabajo y el significado existencial se han realizado en la historia de la humanidad bajo diversas vertientes, y de esta manera, la filosofía, a través de

la mitología griega presenta una valiosa información abriendo un campo para las comprensiones y reflexiones respecto al trabajo (Han, 2017).

Para Han (2017), la sociedad moderna se percibe como la sociedad del cansancio o la fatiga. El autor en cuestión asocia el Mito de Prometeo con una sociedad compuesta por sujetos rendidos y mecanicistas, que no presentan contacto consigo mismos.

Hesíodo cuenta en el Mito de Prometeo que, en la creación del mundo, los titanes Epimeteo y Prometeo recibieron de Zeus la misión de dar a los mortales las habilidades necesarias para la supervivencia, que se distribuyeron según las necesidades de cada uno (Stone, 2005).

El filósofo expone que Epimeteo no diseñó las habilidades para todos los seres vivos, dejando al hombre desnudo y desprotegido. El citado autor afirma que cuando Prometeo se dio cuenta del error de su hermano, decidió retirar/robar el fuego y la sabiduría del Olimpo para entregárselos al hombre y asegurarse de que su creación no se extinguiera de la Tierra (cf. Stone, 2005; Han, 2017).

Sin embargo, Zeus, al darse cuenta de que el fuego había sido robado del Olimpo, se enfadó con Prometeo y lo hizo atar con una cadena en la cima de una colina, donde cada día se le aparecía un águila que devoraba su hígado, que se regeneraba cada noche, así durante muchos años (Stone, 2005).

Han (2017) propone una valiosa interpretación para este mito, comparándolo con la sociedad actual en la que el individuo se agrede a sí mismo, provocando una guerra interna, especialmente al referirse a las escenas del aparato psíquico.

En esta perspectiva del citado autor, la representación del águila que devora el hígado de Prometeo se refiere al propio ego con el que está en constante conflicto, asimismo, el sujeto mecanicista que cree ser libre, "está tan encadenado como Prometeo" (p.11).

Así, la concepción del trabajo desde la perspectiva de la mitología griega era vista como una especie de maldición o castigo, ya que después de que Prometeo tomara la chispa del fuego del Olimpo, fue encadenado y encarcelado, castigado a vivir eternamente y picado por un águila (Stone, 2005).

Para Borges y Yamamoto (2004), la filosofía clásica consideraba el trabajo como algo degradante e inferior, además de agotador.

Según los autores mencionados, esta perspectiva filosófica rescata el pensamiento de Platón y Aristóteles sobre el trabajo, dado que estos filósofos exaltaban la ociosidad, y respectivamente, afirmaban que el ciudadano debía ahorrarse el trabajo, y que el trabajo era una actividad inferior que impedía a las personas poseer virtudes.

Según Maranhão y Azevedo Neto (2014), otra interpretación del trabajo en la antigüedad se observa en las escrituras sagradas, cuando se relata la expulsión de Adán y Eva del paraíso tras desobedecer una orden superior. En esta interpretación, el castigo por la desobediencia humana a probar el fruto del conocimiento del bien y del mal se describe en el Antiguo Testamento, libro del Génesis, capítulo 3, versículo 17 que dice: "[...] maldita es la tierra por tu culpa: con fatiga comerás de ella todos los días de tu vida [...]".

Desde la perspectiva del párrafo anterior, el trabajo es visto como un castigo, pero por otro lado, y según los mismos autores, la idealización del trabajo también se observa cuando Adán recibe la orden de que debe cuidar el Jardín del Edén, lugar fértil, agradable y placentero.

En este sentido, Maranhão y Azevedo Neto (2014) exponen la cuestión del trabajo en una perspectiva bíblica dualista de bendición y maldición, propiciando la reflexión sobre la representación del trabajo para la sociedad, su significado y cómo se entiende y se vive.

Tripalium y *trabacula* son términos latinos asociados a la tortura que están en el origen de la palabra trabajo (Borges & Yamamoto, 2004). A este respecto, los autores mencionados se preguntan si el trabajo debe asociarse necesariamente al sufrimiento, o percibirse como una

actividad esencialmente humana que da lugar al ser social, dado que el término está sujeto a múltiples y ambiguas atribuciones de significado.

El trabajo es un fenómeno polifacético y complejo cuya comprensión exige diversas percepciones desde distintos campos disciplinarios (Zanelli ., 2004). Así también, Coutinho (2009) asocia el trabajo con una actividad humana, individual o colectiva, compleja, dinámica, de carácter social, que se modifica y distingue de cualquier otra práctica animal por su carácter consciente, moral y reflexivo.

Para Marx (1983), es precisamente esta capacidad racional del ser humano, en consonancia con el trabajo, la que aporta la capacidad de modificarse a sí mismo y a la naturaleza que le rodea, dejando en todo lo que le rodea, las marcas de su humanidad, siendo esta apropiación de la naturaleza para el abastecimiento de sus necesidades un proceso continuo y regulador.

En esta misma dirección, según Sachuk y Araujo (2007), el trabajo tiene una importancia central actuando como determinante en el mantenimiento de la vida del hombre y su historicidad individual o colectiva. Desde esta perspectiva, la humanidad está estructurada, por tanto, casi por completo sobre la base del concepto de trabajo.

Esto significa que el trabajo está fundido en la existencia del individuo, que, sin embargo, para Jacques (1996), es casi imposible de separar debido a la acción impactante que provoca.

Marx (1983), a su vez, señala que el trabajo, en una perspectiva capitalista, contribuye a la alienación del individuo, llevando a una disociación entre el trabajador y el trabajo, en la que el trabajador no tiene control sobre el producto o el proceso de su trabajo, masificando así la producción en una sociedad donde unos trabajan y otros capitalizan.

En este sentido, según Marx (1983), el trabajo, que debería desarrollar un carácter humano y civilizado en el trabajador, se convierte, además de alienante, en explotador, humillante, monótono, discriminante, embrutecedor y sumiso, tal y como lo ve el capitalismo.

Así, el trabajo en forma de mercancía compromete la autoestima del trabajador, en lugar de desarrollar sus potencialidades, disminuye o niega su existencia a través de contenidos repetitivos o mecanicistas, además de asociar la producción de plusvalía al proceso de acumulación de capital (Borges & Yamamoto, 2004).

Según los autores mencionados, en la concepción marxista, el trabajo debe ser digno y racional, y también debe satisfacer las necesidades de los trabajadores. La crítica marxista al trabajo valora su importancia, argumentando que el trabajo es, al mismo tiempo, estructurante tanto para la sociedad como para el individuo.

En este contexto de desarrollo del capitalismo en la sociedad, el trabajo ha dejado de ser sólo una herramienta de supervivencia y se ha convertido también en parte de la personalidad de las personas, como una tarea multifacética y una forma de actuar del hombre sobre el mundo y viceversa (Antunes, 2000).

Es posible destacar una especie de convergencia entre dos extremos, por un lado el aspecto de la necesidad y la supervivencia basada en la situación socioeconómica del hombre, desprovisto de todo, y por otro, el aspecto del consumismo y el aumento del capital (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004; Leite & Nogueira, 2017).

Este contexto social es retomado por Antunes (2000) al hablar del individualismo y la competitividad en el mercado laboral, donde los trabajadores compiten entre sí para mantenerse en el empleo, cuya motivación para el éxito exige una dedicación casi exclusiva, además de la organización.

2.2.2 La dinámica del trabajo: sentido y significado para el trabajador

Una concepción teórica a señalar en esta tesis, para comprender mejor el fenómeno del trabajo es la que se propone desde la psicopatología que dio origen a la psicodinámica del

trabajo, teniendo como principal exponente/investigador a Dejours, cuya comprensión se basa en la premisa de que el trabajo juega un papel clave en la organización del malestar infantil (Dejours, 2007).

Su enfoque principal es el discurso del trabajador y sus aspectos intrapsíquicos, y no el trabajador y en sus aspectos intrapsíquicos, y no en el trabajo concreto, como señala Lima (2002).

En general, el enfoque psicodinámico se centra en la salud y en las estrategias que los trabajadores utilizan para mantener la salud y, del mismo modo, tiene la comprensión de que el trabajo tiene sólo un papel que contribuye a los procesos de mala salud psicológica (Borges & Mourão, 2013).

Considerando la influencia teórica psicoanalítica en la psicodinámica, para Dejours (2007), el trabajo opera como una forma de conductor de ansiedades y necesidades, tanto sexuales como agresivas, ya mencionadas en el psicoanálisis por Sigmund Freud (1974) en sus primeros trabajos. Así, el trabajo debe dar sentido al sujeto y a sus compañeros, dado que el reconocimiento en el trabajo es esencial para la construcción de la identidad personal y social en el contexto.

En la perspectiva del párrafo anterior, el autor se centra en cómo los trabajadores, sometidos a las más diversas presiones laborales, consiguen evitar la enfermedad mental y la locura. Dejours (2007) hace hincapié en la normalidad, no en cómo el trabajo enferma al trabajador.

El punto central de los estudios de Dejours (1992) se refiere a la noción de sufrimiento en el trabajo a través de la perspectiva de la organización del trabajo. En otras palabras, cuando el funcionamiento psicológico del trabajador entra en conflicto con la organización del trabajo, es decir, cuando no hay posibilidad de adaptación entre el deseo del sujeto y la forma en que se

organiza el trabajo, entonces surge el sufrimiento patógeno, que provoca enfermedad y malestar (Dejours, 1992; 1999; 2007).

Es en este sentido que, para Dejours (1992), el trabajo taylorizado expone a los trabajadores a la violencia de la productividad, porque este sistema de trabajo muestra rigidez en su estructura organizativa, cuyo principal objetivo es el aumento significativo de la producción.

En esta perspectiva del trabajo taylorizado presentada por el citado autor, "la rigidez de la organización del trabajo, las exigencias de tiempo, las cadencias, [...] el control, el anonimato en las relaciones de trabajo, [...], la monotonía de la tarea y la individualización conducen a una diferenciación del sufrimiento de un trabajador respecto a otro" (p. 40), además de contribuir a que este trabajador sea "desposeído de su equipo intelectual y de su aparato mental" (p. 39).

Esta robotización no perdona al trabajador de base, al contrario, indica la dirección de la enfermedad, que según Dejours (1992), el sufrimiento derivado del trabajo engendra estrategias defensivas y respuestas del trabajador a los efectos dolorosos de la organización del trabajo, siendo necesario admitir que es en la individualidad donde se establecen tales defensas, es decir, cada trabajador debe ser responsable de crear estrategias defensivas para su protección (p. 41).

En esta dirección, la perspectiva de Dejours (2007), sobre la definición de trabajo, resume que es una actividad desarrollada por los individuos para realizar lo que aún no está prescrito por la organización.

En este contexto, la realización de una actividad no prescrita requiere de habilidades y destrezas, llamadas por el citado autor de ingenio o inteligencia de la práctica y del cuerpo, cuya movilización subjetiva para ello depende de la dinámica entre contribución y retribución.

Así, la psicodinámica del trabajo se basa en la asociación entre el sufrimiento y el reconocimiento, ya que, si falta el reconocimiento, el individuo busca estrategias defensivas para evitar enfermar (Dejours, 2007).

En esta perspectiva teórica del Dejours, según Borges y Mourão (2013), es a través de los propios trabajadores que se explica su salud psíquica, ya que se centra en los procesos psíquicos personales, ciñéndose más a las causas del propio psiquismo o del organismo, así como en el proceso de compromiso del trabajador, que utiliza su subjetividad e inteligencia para transformar las situaciones en el trabajo que le causan sufrimiento; y, del mismo modo, se centra en la resignificación del sufrimiento del trabajador.

La dinámica subjetiva del trabajo implica el juicio del otro, haciendo que el trabajador espere el reconocimiento de la representación de su contribución, sin la cual el individuo tiende a enfermarse, causando así pérdidas a su salud mental. En este aspecto, Clot (2006) también aporta el concepto de trabajo como actividad dirigida, que se dirige al otro, a los compañeros, a los jefes y al propio objeto de trabajo.

En esta concepción, el trabajo es visto como la capacidad de participar en una historia colectiva, cuyas experiencias vividas por los trabajadores conducen a una transformación basada en sus propias contribuciones. A partir de esto, la función psicológica del trabajo se da cuando el individuo se separa de la tarea, observándose a sí mismo y así mismo cuando esa tarea contribuye a su poder de influir y ser influido (Clot, 2006).

Por otro lado, Los enfoques psicosociológicos también merecen una consideración importante en la dinámica del trabajo y sus significados para el trabajador, dado que todos ellos asumen la categoría del trabajo como estructurante, tanto desde la perspectiva de la sociedad como de los grupos e individuos (Borges & Mourão, 2013).

En este sentido, el papel del trabajo está intrínsecamente ligado a la construcción de la identidad del sujeto y a su inserción social, culminando la comprensión del proceso de salud y enfermedad del trabajador directamente asociado a sus condiciones de trabajo.

En estas concepciones teóricas, las características personales son percibidas a veces como elementos mediadores entre el trabajador y el mundo del trabajo, a veces como facilitadores del

proceso, en una promoción de varios niveles de análisis, comprensión y articulación (cf. Borges, 1999; Jacques, 1996; Jahoda, 2007; Álvaro ., 2017).

La articulación entre las formas de analizar una situación, en cómo los aspectos de la macroestructura se vinculan con las experiencias subjetivas de los individuos, y cómo la colectividad, a través de la individualidad del ser, construye y reconstruye la realidad macrosocial caracteriza los enfoques psicosociológicos descritos por la Psicología Social, que en esta tesis ha sido ampliamente discutida (Borges & Mourão, 2013).

En psicología social, según los autores citados, destacar y conocer los condicionantes internos y externos al trabajo contribuye significativamente a la comprensión de cómo el trabajo es percibido por el trabajador, es decir, si le aparece como una necesidad o sólo como un factor coadyuvante, e igualmente, si el trabajo es considerado como causa de enfermedad o como desencadenante de alguna condición de salud ya establecida.

Considerando las diversas perspectivas sobre el trabajo, es evidente que su significado está asociado a una historicidad, pues, como señalan Sachuk y Araújo (2007), el trabajo está en sintonía con la época, la cultura, la forma de relacionarse con el otro, en el mundo objetivo y subjetivo de cada sujeto que lo realiza.

Estas transformaciones que ocurren en las formas de trabajo traen implicaciones objetivas y subjetivas (cf. Dejours, 2007; Jacques, 1996; Clot, 2006; Sachuck y Araújo, 2007), que, según Coutinho (2009), solidifican el significado del trabajo a partir de diferentes valores y concepciones sobre el mismo.

Sin embargo, Ovejero (2010) señala cómo el capitalismo con fines de lucro y la globalización productiva han fragmentado los lazos sociales, contribuyendo a la formación de una sociedad de excluidos y precarios, sobre todo cuando también se han debilitado las políticas que aseguran las condiciones mínimas de supervivencia de los trabajadores.

Las narrativas de la organización del trabajo se desarrollan en los contextos de desarrollo tecnológico de carácter capitalista, al mismo tiempo que se reflexiona sobre el sufrimiento experimentado por los trabajadores, y se percibe que la vida del trabajador está directamente influenciada por la organización del trabajo y el tiempo que el trabajador pasa en este entorno laboral. Cuanto más tiempo pase en el trabajo y más agotado esté, más se verá comprometida la relación interpersonal con su familia, por ejemplo (Silva, 1994).

Y es en este contexto donde Dejours (1999) señala la desestructuración de la identidad del trabajador y el proceso de su enfermedad, destacando el proceso de banalización de la injusticia social.

En la misma perspectiva del párrafo anterior, cuando el trabajo presenta criterios y condiciones que no tienen sentido para el trabajador, que necesita atribuir valor a lo que hace, dar sentido y racionalidad a la realización de su trabajo, el sentido del trabajo queda en suspenso y comienza a ser considerado cuando el objetivo del trabajo alcanza una lógica comercial y capitalista (Gaulejac, 2007).

Tolfo y Piccinini (2007) tratan los términos "sentido" y "significado" del trabajo como sinónimos, aunque entienden que ambos tienen una distinción. En el caso del primer término, "significado", es el valor que el trabajo presenta para el individuo con respecto a su autorrealización y satisfacción personal.

El segundo término, el significado, los autores mencionados en el párrafo anterior lo entienden como: "La representación social que la tarea realizada tiene para el trabajador" (p.40), lo que puede interpretarse como el reconocimiento de su trabajo al lograr los resultados esperados, así como el sentimiento de pertenencia a un grupo de trabajadores, o la relevancia de su trabajo para la comunidad en general.

Antunes (2000) asocia el sentido del trabajo con la realización profesional, diciendo que una vida sin sentido en el trabajo no es compatible con una vida con sentido fuera del trabajo.

Las características de un trabajo autodeterminado, por ejemplo, sólo tendrán sentido cuando favorezca la autonomía del trabajador, lo que significa para el autor, que la relación intrínseca entre trabajo y libertad es la que permite el sentido del trabajo.

Bock, Furtado y Teixeira (2002), a su vez, entienden que la forma subjetiva en que el individuo entiende y resignifica el trabajo está ligada a los sentimientos de alegría o sufrimiento, porque su significado para el hombre, además de atender aspectos de satisfacción de necesidades básicas, también atiende a aspectos sociales siendo referencial en la comprensión de las concepciones, las costumbres y la propia identidad del individuo.

En esta misma dirección, Barros y Honório (2015), afirman que el trabajo puede jugar un papel clave en la creación de sentidos y valores humanos, teniendo la capacidad de contribuir al desarrollo de cada individuo, así como para su integración social. Según los autores mencionados, el trabajo también puede ver modificado su significado a medida que se producen las transformaciones sociales.

Un ejemplo de estas transformaciones sociales son el uso avanzado de las tecnologías, la necesidad de productividad, los signos de individualismo y el consumismo que contribuyen e influyen en el resultado de las relaciones humanas (Leite & Nogueira, 2017).

Así, en esta concepción de la Psicología Social del Trabajo, Benevides-Pereira, Yamashita y Takahashi (2010), señalan que el trabajo tiene un significado peculiar para la gran mayoría de los ciudadanos, ya que integra su identidad personal y contribuye al equilibrio psicológico en el contexto social (Kanaane, 1999).

La dinámica del trabajo desarrollada en la vida del ser humano suele estar asociada a la salud del individuo, cuyas relaciones sociales y el carácter dinámico de los procesos psicológicos en el entorno laboral pueden contribuir al desarrollo saludable o patológico del individuo (Elias & Navarro, 2006; Zanelli, 2010).

Sobre el trabajo, Dejours . (1993) afirman:

La actividad profesional no es sólo una forma de ganarse la vida, sino también una forma de inserción social en la que los aspectos psíquicos y físicos están fuertemente implicados. El trabajo puede ser un factor de deterioro, envejecimiento y enfermedad grave, pero también puede ser un factor de equilibrio y desarrollo.

La posibilidad de la segunda hipótesis está vinculada a un trabajo que permite a cada individuo combinar las necesidades físicas con el deseo de realizar la tarea (DEJOURS , 1993, p. 98).

De este modo, las diferentes relaciones que establece el individuo con su trabajo determinan las implicaciones sobre su salud, así como su desarrollo y equilibrio.

El trabajo que debe realizar el individuo, su división, los modos que debe seguir, el dispositivo de jerarquía, de supervisión y de mando que guían las relaciones son los fundamentos de la organización del trabajo, que definen el equilibrio psíquico cuyo contrario se entiende por la acumulación de energía psíquica que se convierte en fuente de malestar, secuencialmente en fatiga, astenia y finalmente en patología (Dejours, Dessors & Desriaux, 1993).

Según los autores citados, la flexibilidad de la organización del trabajo contribuye a la libertad del trabajador para encontrar su propia forma de trabajar, a tener una mayor identificación con el oficio, adaptándolo a sus necesidades o deseos, son algunos de los aspectos que se asocian a la salud de este trabajador. Del mismo modo, el trabajador tiende a realizar sus aspiraciones e ideas, desarrollando así la satisfacción y el compromiso en el trabajo.

Desde la perspectiva de Pereira, Formiga y Estevam (2019), el trabajo, la salud y la enfermedad presentan una relación compleja que sufre consecuencias del entorno laboral y de las relaciones existentes en él.

Del mismo modo, el estudio desarrollado por Brito, Pena, Gomes, Souto y Pires (2012) evidenció que la asociación entre las condiciones de trabajo, el desgaste y el sufrimiento crece día a día en el ámbito organizacional. Estudios como estos han contribuido a la preocupación de la Organización Mundial de la Salud por el efecto y los resultados de las enfermedades causadas por el trabajo (cf. Alevato, 2016; Silva & Ramminger, 2014; OIT, 2003).

Además, en la concepción de Morin (2001), el sentido del trabajo también está determinado por el significado, la orientación y la coherencia. Respectivamente se define por las representaciones y el valor que el individuo atribuye a su actividad, por su inclinación hacia el trabajo, lo que busca y lo que es importante, y por la armonía que pretende conseguir de su relación con el trabajo.

Sobre esta relación con el trabajo, De Lima (2013) hablan de la potenciación de la subjetividad favorecida por la interacción social en el ambiente de trabajo, ya que posibilita las relaciones interpersonales no restringiéndose sólo a la realización de actividades rutinarias y oficios.

Considerando la perspectiva de los párrafos anteriores, y refiriéndonos al ámbito de la educación, además de las malas condiciones de trabajo en la mayoría de ellas, el desgaste y la complejidad de la relación profesor-alumno, el trabajo docente demanda un alto nivel de tensión y exigencia emocional para el profesor, pues su desempeño en el trabajo sólo es adecuado cuando alcanza las necesidades de los alumnos y de la institución (Liciardi, 2011).

2.2.3 El trabajo del profesor: competencias y habilidades en el panorama educativo

Rodrigues (2009) señala que el trabajo del profesor se considera una de las profesiones más antiguas y que el proceso de enseñanza-aprendizaje, la figura del profesional y la propia

institución educativa han ido cambiando a lo largo del tiempo debido a las transformaciones que se han producido en el ámbito laboral, cultural y tecnológico.

Considerando el papel del trabajo en la vida del sujeto, Ferreira (2010) expone su relevancia en la formación de la identidad y en la inserción de su rol social, atendiendo a la perspectiva de Kanaane (1999) cuando expone la primordialidad del trabajo para el individuo por ser una herramienta fundamental para mantener el equilibrio psicológico, con sus diferentes grados de motivación y satisfacción laboral.

En la misma dirección, Benevides-Pereira (2010) considera el significado peculiar del trabajo, en general, para la gran mayoría de los sujetos, porque, además de satisfacer las necesidades de sustento, también integra la identidad personal y, como resultado, el individuo busca una profesión que lo complemente, que le proporcione logros y reconocimiento.

Así, la enseñanza implica la misión de promover la inteligencia de los demás posibilitando el uso del conocimiento y la resolución de problemas (Morin, 2013), y en este aspecto, la característica principal de la enseñanza, según la concepción de Liciardi (2011) es la no fragmentación del trabajo, es decir, se desarrolla con autonomía y control, siendo el profesor el responsable de la actividad de principio a fin.

Esto significa que la función del profesor está asociada al cuidado del aprendizaje del alumno, y no sólo esto, sino que como señala Marchesi (2007), es importante que el profesor desarrolle la capacidad de fomentar en los alumnos el deseo de conocer y la ampliación de sus conocimientos, la capacidad de cuidar el desarrollo afectivo y social tanto suyo como de los alumnos, que desarrolle una educación multicultural, así como colaborar con los padres y el equipo, además de tener capacidad intuitiva y estratégica a partir de una reflexión sobre sus propias experiencias.

En un estudio desarrollado con profesores, según Huberman (2007), el desarrollo profesional del profesor está relacionado con lo que éste experimenta en sus distintas fases en su

trabajo, cinco en total, como si fueran ciclos vitales. El autor asocia la trayectoria profesional con las experiencias vividas a lo largo de los años en el aula, destacando los momentos de crisis que guían la vida profesional.

Para el citado autor, la primera fase es el momento en el que el profesor se motiva con la profesión, refiriéndose a la entrada en la carrera, hasta el tercer año de profesión, cuando destacan los aspectos de supervivencia y descubrimiento. En este momento, el profesional se enfrenta a las dificultades naturales de la carrera y está motivado para descubrir, aprender y resolver los problemas (Huberman, 2007).

La siguiente fase, denominada por el autor como de estabilización, suele comenzar a partir del cuarto año de trabajo, impregnada de la percepción subjetiva de la implicación y el compromiso, como una apuesta personal (Marchesi, 2007).

En este momento, el profesional presenta seguridad con respecto al trabajo porque ya conoce las técnicas y métodos de la actividad profesional, así como se siente a gusto para hacer sugerencias a los colegas y percibe el reconocimiento por la función, porque es el momento de la tranquilidad y de las iniciativas en el desempeño de la función (Huberman, 2007).

A partir de ahí, según los estudios de Huberman (2007), la siguiente fase está dotada de divergencias, pues si bien los profesores se sienten capaces de resolver problemas y pueden presentar mayores capacidades, dinamismo y seguridad, la segunda década de trabajo profesional está rodeada de interrogantes sobre su propio compromiso, así como de las dificultades, la monotonía y la falta de reconocimiento social que subyacen en este momento (Marchesi, 2007).

Posteriormente, el ciclo profesional del profesor culmina en la serenidad, que conduce al conservadurismo (Huberman, 2007). En este momento, el profesor siente que domina mejor la práctica y presenta nostalgia por el pasado, con la sensación de que en el pasado la vida profesional tenía mejores resultados por tener menos problemas y mejores condiciones de

trabajo. En esta fase aumenta el nivel de resistencia a lo nuevo y la preocupación por mantener lo que se tiene (Marchesi, 2007).

La última fase del ciclo profesional del profesor es la falta de compromiso (Huberman, 2007), que se traduce en una menor implicación y progresivo desapego del profesional de las acciones de la escuela, culminando en una mayor reflexión por parte del profesor y un estilo más tranquilo ante las innovaciones escolares.

Marchesi (2007) señala que esta fase puede vivirse con dos sentimientos, amargura o serenidad, y que la permanencia de uno de ellos depende de la trayectoria profesional seguida por el profesor a lo largo de la vida.

Al igual que Huberman (2007), Marchesi (2007) también desarrolló un modelo de estudio sobre la vida profesional de los profesores discriminando cinco etapas en el proceso de desarrollo de este profesional. Para el autor, la primera etapa es la formación inicial, la segunda se refiere a los primeros años, la tercera al conocimiento de la profesión docente, seguida del periodo de madurez y, por último, los últimos años en la profesión.

En este sentido, el citado autor asocia estas etapas de la actividad profesional con los grandes períodos vitales a lo largo de la vida, siendo respectivamente: "la preparación para la vida, la infancia, la juventud, la madurez y la senectud" (p.37).

En todos estos procesos, el sujeto puede experimentar situaciones de desánimo o compromiso, teniendo en cuenta que la forma en que el profesional afronta y resuelve los conflictos es el factor determinante para marcar su autoestima, su satisfacción laboral y la forma en que accederá a la siguiente etapa (Marchesi, 2007).

A partir de la década de 1990, la educación brasileña presentó otro formato debido a los cambios en los procesos de producción, los patrones de consumo y la globalización, lo que llevó a una nueva configuración en la competencia del profesor (Pereira, 2012).

El citado autor expone la acumulación de funciones y jornadas de trabajo, además de la multiplicidad y flexibilidad del profesional en el dominio de diversos conocimientos en el proceso educativo, por ejemplo, necesita enseñar, diseñar y desarrollar proyectos sociales, resolver conflictos, integrar el entorno social, así como involucrarlo en las decisiones de la escuela.

En este escenario, Leite (2007) afirma que la institución y la familia han disminuido su apoyo al profesor, y que el aumento de las exigencias en el proceso de aprendizaje ha colocado al profesional de la enseñanza frente a nuevas causas de malestar.

En este sentido, Servilha y Arbach (2011) señalan que el profesor se enfrenta a menudo a un conjunto de situaciones que son factores de riesgo que pueden llevar al profesional a la enfermedad. Por ejemplo, estudiantes desmotivados, descansos cortos, salarios bajos, carga de trabajo excesiva, posibilidad de verse envuelto en desacuerdos entre estudiantes y ser vulnerable a su violencia y conflictos.

Las perspectivas de los párrafos anteriores sugieren que las relaciones de trabajo tienen un impacto en la condición de salud o enfermedad del profesor; condición que, según Rodrigues (2009), refleja el funcionamiento biopsicosocial del individuo que conduce al ajuste de las actividades laborales de acuerdo con las experiencias de vida y la motivación del sujeto.

Para Tardif y Lessard (2008), la enseñanza es una de las alternativas de trabajo del ser humano que no tiene igual, porque el trabajador se relaciona directamente con su objeto de trabajo, además de sufrir las influencias de éste. En este caso, los autores mencionados se refieren a la figura del estudiante, que es un sujeto involucrado con diversas emociones, que tiene necesidades y posiciones que lo llevan a transformaciones y a un desarrollo continuo. Y es precisamente en estas interacciones donde se producen las posibilidades de transformación del profesional y de su práctica (Tardif & Lessard, 2008).

Moreira y Chamon (2015), a su vez, afirman que es fundamental que los docentes sean "poseedores de saberes y prácticas, perfeccionen sus conocimientos, en condiciones de asociar los saberes teóricos y los conocimientos prácticos adquiridos en las relaciones humanas y en las acciones profesionales, en los contextos escolares y no escolares en los que viven y transitan". (p. 34).

En la perspectiva del párrafo anterior, el saber hacer de la práctica docente pasa inicialmente por la formación del profesional, la necesidad de buscar conocimientos específicos sobre la profesión, así como por las características personales en cuanto a sus habilidades y motivación.

Así, las competencias inherentes a la docencia se entienden como aquellas que se basan directamente en los conocimientos adquiridos sobre pedagogía, las habilidades del saber hacer, así como el deseo de querer hacer (Moreira & Chamon, 2015).

En el aula, el profesor debe disponer de un amplio repertorio de estrategias para hacer frente a numerosos retos, muchos de los cuales se presentan al mismo tiempo. Hay que saber manejar los recursos didácticos y mantener la calma frente al aula. A veces, la situación en un aula puede parecer un caos, pero, de alguna manera, algunos profesores consiguen afrontar la situación de forma competente y eficiente, principalmente porque cuentan con estrategias y recursos variados, así como con agudeza para observar y comprender los problemas (Schaun, 2014).

En este sentido, Tardif (2007), al preguntarse por lo que son los saberes de los profesores, sus habilidades y competencias en el desarrollo de la profesión, entiende que no son inexistentes o sin fundamento, sin soporte, sino que por el contrario, son saberes propios, asociados a la persona del profesor y a su identidad, así como relacionados con su historia de vida, su experiencia profesional, sus relaciones con los alumnos y otros actores del contexto escolar.

De esta manera, para el citado autor, la comprensión de este conocimiento del profesor se constituye en la relación entre todos los elementos que conforman la labor docente, considerando que antes de que el profesor ejerza la profesión docente, experimentó la experiencia de ser alumno, cuya vivencia es altamente formativa, pues el individuo comienza a adquirir pensamientos, representaciones y certezas sobre las competencias y el rol del profesor y del alumno.

En cuanto a la práctica en el aula, Gauthier (2006) afirma que "los profesores deliberan y toman decisiones con frecuencia durante el proceso de enseñanza interactiva [se toma una decisión cada dos minutos]. Los profesores poseen teorías y sistemas de creencias que influyen en sus percepciones, su planificación y sus acciones (p.93)".

Esta práctica docente de toma de decisiones sobre el desempeño en el aula se relaciona con las habilidades de organización de la clase, percepción del tiempo y el espacio para las tareas, control de la clase, orientación y control del mal comportamiento de los alumnos, establecimiento de normas y conductas, ritmo de trabajo, control de los estados de ánimo de los niños, inclusión de hábitos de socialización, etc. (Schaun, 2014). Para Gauthier (2006), todas estas competencias están directamente asociadas al sistema de creencias del profesor, que facilitan la planificación de las clases y las prácticas cotidianas.

Según el citado autor, refiriéndose a las tareas del profesor, una de ellas es la gestión de la clase, lo que supone el desarrollo de las habilidades de organización, control, establecimiento de normas, tratamiento de las actividades, etc.

En general, corresponde al profesor, además de enseñar el contenido de forma crítica y ética, respetando los conocimientos de los alumnos y aceptando lo nuevo, el procesamiento de estas habilidades que contribuyen al proceso de enseñanza y aprendizaje de todos los interlocutores del proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior, las competencias y habilidades del profesor están directamente vinculadas a una práctica estrictamente humana. Freire (2014) orienta que esta práctica no debe ser una "experiencia fría, sin alma, en la que los sentimientos y las emociones, los deseos, los sueños deben ser reprimidos por una especie de dictadura" (p.142), sino que, el ejercicio de la docencia está permanentemente impregnado de competencia profesional, generosidad, compromiso, disponibilidad para el diálogo y la toma de decisiones conscientes, además de otras habilidades necesarias para el proceso.

Considerando que el sistema de creencias del profesor facilita el desarrollo de las clases y sus prácticas en el aula (Gauthier, 2006), es necesario considerar la influencia de aspectos del contexto social y familiar de los alumnos en el desempeño de las habilidades y competencias del profesor.

En este sentido, entre los fenómenos que se producen en relación con las influencias sobre el trabajo del profesor y sus habilidades en el aula, está el tema de la violencia intrafamiliar que puede sufrir el alumno. En algún momento de la violencia ejercida en el entorno familiar, el niño/alumno puede llevar a la escuela, y especialmente al profesor, las experiencias del contexto familiar y las características de la violencia sufrida.

Así, en los siguientes capítulos, presentaremos las concepciones sobre la violencia doméstica, sus características, el contexto histórico de la violencia y, finalmente, la influencia de estas condiciones en la práctica docente, y más concretamente, en la salud del profesional de la enseñanza.

2.2.4 Antecedentes históricos y definición de la violencia familiar contra niños y adolescentes

El fenómeno de la violencia, cuyo origen de la palabra es el latín, se refiere a la coacción y al uso de la superioridad de un individuo sobre otro, además de reflejar los conflictos, la jerarquía, la disputa de poder, la posesión y la dominación, ya sea que surjan de las necesidades biológicas, psicológicas o sociales, o que sean proporcionadas por los fenómenos y causalidades sociales (Minayo, 1990).

Para Rodrigues (2007), dicho fenómeno no se refiere únicamente a una cuestión social, sino a una cuestión intrínseca del individuo determinada por una compleja combinación de factores internos y externos.

Desde la perspectiva de la psicología social, la violencia es la consecuencia de cualquier acción que pueda causar algún daño, ya sea físico o psicológico a alguien, siendo un fenómeno que ocurre de forma dinámica, sujeto a análisis y comprensión, así como sujeto a superación a través de medidas de prevención o intervención (cf. Minayo & Souza, 1997; Minayo, 1990; 2001).

De esta manera, Minayo y Souza (1997) consideran que el fenómeno de la violencia tiene lugar en las relaciones sociales y su intencionalidad configura la existencia de una responsabilidad psicosocial de los sujetos involucrados,

(...) es en el individuo, en su compleja totalidad, donde la violencia se materializa como agresión y/o victimización. Como ya hemos dicho, está relacionado no sólo con la propiedad y el cuerpo de las personas, sino también con la psique. Afecta al yo corporal y al yo psíquico. Por ello, es necesario integrar en los análisis de la violencia la psicología social, disciplina que trabaja con conceptos importantes como el proceso de identificación, los grupos de referencia, las características de la

personalidad, la relación entre frustración y agresión, y la diferenciación entre agresión y violencia (...) (MINAYO Y SOUZA, 1997, p. 525).

Tal conceptualización va en la misma dirección que la perspectiva de Rodrigues (2007), basada en la psicología social, que define la violencia como cualquier acción que pueda causar daño a otros, con énfasis en la intención de causar daño, es decir, el acto sólo se caracteriza como violento, si se propone deliberadamente infringir el daño.

En cuanto a la violencia intrafamiliar o doméstica, se puede entender como un patrón de comportamiento abusivo, y un problema social legítimo que permea todas las clases económicas, muchas veces ignorado y mantenido en secreto (Brum, 2011), que se da entre personas del mismo grupo de convivencia afectiva o por consanguinidad, cuyo factor predominante son las relaciones establecidas y no el espacio físico donde se manifiesta.

Considerando la definición de familia, entendida socialmente desde la perspectiva del número de sujetos que la constituyen y en la medida en que determina sus cambios estructurales, el crecimiento y la forma del grupo familiar (De Antoni & Koller, 2000), su función primordial es la realización plena de sus miembros, con valoración del afecto que existe entre todos (Ríos, 2012).

Con la violencia intrafamiliar se frustran las expectativas de afecto y confianza, dando lugar a daños y pérdidas (Brum, 2011), dado que, según el Ministerio de Salud de Brasil (2002), a pesar del impacto y la dimensión de la violencia en el contexto familiar, este fenómeno aún no puede ser identificado adecuadamente, por lo que se utiliza la intencionalidad del agresor como parámetro para evaluarla.

Históricamente, la violencia contra los niños y adolescentes siempre ha estado presente en las relaciones humanas, en diferentes lugares y momentos, desde los tiempos bíblicos hasta la actualidad (Vagliati, 2014).

Haciendo un paralelismo entre Brasil y Argentina, Volnovich (2010), escritor argentino, aporta una visión de las memorias de un pasado bicentenario en Argentina en relación con el imaginario social sobre la infancia y la violencia contra niños y adolescentes. Se refiere a la representación adultomórfica de los niños que están ocupados día y noche con las escuelas, las tareas y las rutinas. La mencionada autora aborda este tema considerando las influencias de un régimen patriarcal adulto y militar en el desarrollo de la intersubjetividad de niños y adolescentes.

La historia de la infancia en Argentina, según la perspectiva de la citada autora, remite a lo "no dicho" de una vida colectiva de los niños. Así, Volnovich (2010) afirma: "todos los argentinos somos hijos, nietos y bisnietos del látigo", (p.26) y por ello, trae a colación un decreto del poder ejecutivo del 9 de octubre de 1813, referido a los azotes, que dice lo siguiente:

...siendo, además, absurdo e impropio que los niños que se educan para ser ciudadanos libres sean en sus primeros años de vida asesinados, fusilados y oprimidos mediante la imposición de un castigo corporal tan odioso y humillante como el de los azotes exprés; queda desde hoy suprimida y prescrita tal costumbre [...] y que los maestros que la continúen aún después del presente decreto serán privados de su cargo y castigados como delincuentes...". (VOLNOVICH, 2010, p. 26-27).

Ante esto, el citado autor afirma que en 2007 el gobierno argentino sancionó la Ley de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes, que en su artículo noveno dice: "Derecho a la dignidad e integridad personal: Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la dignidad, como sujetos de derechos y como personas en desarrollo; derecho a no ser sometidos a tratos violentos...". (p.31).

Asimismo, en Brasil, en 1990 se promulgó el Estatuto del Niño y del Adolescente (ECA), que en su artículo quinto establece: "Ningún niño o adolescente será objeto de ninguna forma de abandono, discriminación, explotación, violencia, crueldad y opresión...". (Brasil, 2006, p. 10). A partir de entonces, la protección y garantía de los derechos de los niños y adolescentes se establece como una obligación de toda la sociedad (Brasil, 1990).

La consideración por la vida, la salud y el bienestar físico y psicológico establecida con la aprobación de esta Ley Federal nº 8.069/90 (ECA), hizo de Brasil un país pionero en cuanto a la protección integral de los niños y adolescentes que se encuentran en situación de riesgo o vulnerabilidad (Santos, 2011).

Según Santos (2011), antes de la Constitución brasileña de 1988 y de la promulgación del ECA en 1990, tanto en la legislación como en la sociedad civil, los niños y los adolescentes no ocupaban un lugar de preocupación, ya que hay registros de diversas formas de violencia, tanto fuera de la familia como dentro de ella (por ejemplo, abuso físico, negligencia, violencia sexual, muerte) a las que fueron sometidos los niños y los adolescentes en Brasil, especialmente en el período republicano alrededor del siglo XVI.

En estas tierras, la historia de abuso infantil, violencia sexual u otras formas de degradación de la infancia tuvo sus inicios incluso antes de la colonización de Brasil, dado que en las embarcaciones portuguesas, además de los hombres y algunas mujeres que subían a las carabelas marítimas, también se llevaban niños a bordo que eran expuestos a abusos sexuales por parte de los trabajadores, siendo violados por pedófilos, prostituidos y agotados hasta la muerte, incluso en compañía de los padres u otros familiares (Del Priore, 2013).

Según la perspectiva del citado autor, los niños y adolescentes eran considerados animales para los portugueses que colonizaron Brasil, ya que eran una fuerza de trabajo que debía ser explotada al máximo, independientemente de su estado de salud física o mental, y en este periodo, entre los siglos XIV y XVIII, la esperanza de vida del niño era de unos 14 años.

La historia de la violencia contra niños y adolescentes no es reciente en Brasil, ya que, según Azevedo y Guerra (1997), en 1591 ya había registros de confesiones de un sacerdote sobre haber cometido abuso sexual de niños, sin embargo, en esa época, la práctica del abuso no era considerada un crimen, sino el acto del coito anal que era abominable ante la iglesia y considerado un pecado de inmoralidad sexual y sodomía.

En este sentido, para Vagliati (2014), el reconocimiento del significado de la infancia y la adolescencia, su importancia, así como la preocupación por garantizar los derechos de los niños y adolescentes, especialmente aquellos que aseguran un desarrollo físico, psicológico, mental o social saludable es prácticamente nuevo para la sociedad brasileña, dado que la Constitución Nacional y la aprobación del Estatuto del Niño y del Adolescente fueron factores que contribuyeron a que los derechos de los niños y adolescentes ocuparan la centralidad del discurso para considerarlos, de hecho, sujetos de derechos.

Después de la aprobación de esas leyes federales en Brasil, en lo que se refiere a la atención a los niños y adolescentes, se hacen más evidentes las demandas de una postura más protectora por parte de la sociedad, especialmente de las personas que forman parte de la familia y conviven diariamente con los niños y adolescentes. En este caso, el ECA también establece a los profesores y otros profesionales de la educación y la salud la responsabilidad de la garantía de los derechos en cuanto a la denuncia de la violencia a las autoridades competentes (Brasil, 1990).

Volnovich (2010) también se refiere a las responsabilidades de los educadores en cuanto al deber de denunciar la violencia percibida contra el niño y el adolescente, no encubriendo la situación de violencia, ni cometiéndola.

En cuanto a los castigos físicos que se dan por parte de la familia, especialmente por parte de los padres o tutores, la autora mencionada señala que el Código Civil argentino, en su artículo

278 dice: "...el poder de corrección debe ejercerse con moderación, excluyendo los malos tratos, castigos o actos que perjudiquen o dañen física o psíquicamente a los menores" (p.33).

Es claro el entendimiento en las leyes, sobre la prohibición de ejercer el castigo físico en niños y adolescentes, sin embargo, desde la perspectiva de Volnovich (2010), cuando se ejerce una corrección de forma moderada, se deben hacer algunas preguntas importantes (por ejemplo, ¿moderada desde el punto de vista de quién? ¿El que corrige tiene que mirar moderadamente la corrección? El que se somete a la corrección debe percibirla moderadamente).

Esta perspectiva contribuye al cuestionamiento sobre la existencia de diferenciación entre violencia leve, moderada o severa cuando se aplica contra el otro, dado que muchos estudios sobre el tema no han presentado una clara diferenciación entre ellas (cf. Volnovich, 2010; 2013; 2016; Imach, 2010), ya que el acto de violentar al otro ya es violencia en sí mismo (Imach, 2017).

Para Imach (2010), no existe una definición única para la violencia en forma de maltrato infantil, ya que este tema es abordado por diferentes ámbitos disciplinarios y profesionales, por lo que existen diferentes visiones del tema y diferentes formas de caracterizarlo.

En este aspecto, los diferentes criterios con los que se analiza el concepto de maltrato infantil, según Imach (2017), pasan por los campos de "intensidad, frecuencia o intencionalidad del fenómeno" (p.48) y, asimismo, las nuevas investigaciones sobre el tema contribuyen a cambiar o modificar las definiciones del concepto.

En términos contemporáneos, el concepto de maltrato infantil "incluye no sólo el maltrato físico, sino también el emocional, el abuso sexual y todas aquellas situaciones que, por negligencia del adulto, causan daño, de las cuales el abandono es el más extremo" (Imach, 2017, p. 51).

Según Azevedo y Guerra (1997), el fenómeno de la violencia puede ser explicado a través de diferentes teorías, y en Brasil, muchos estudiosos han trabajado con la teoría del poder para

definir la violencia contra los niños y los adolescentes, especialmente cuando este poder implica la superposición de uno sobre el otro con el propósito de lograr ventajas de manera intencional (cf. Azambuja & Ferreira, 2011; Azevedo & Guerra, 1997; Faleiros & Faleiros, 2008).

Así pues, la violencia intrafamiliar se desarrolla en una dinámica de poder/afecto, es decir, las relaciones de subordinación y dominación están siempre presentes, lo que significa que las personas están en posiciones opuestas realizando sus propias dinámicas, que pueden ser muy diferentes en cada grupo familiar (Azambuja & Ferreira, 2011).

En este sentido, las personas sometidas a la violencia intrafamiliar, en este caso, los niños y adolescentes, tienen una alta probabilidad de sentirse culpables por los actos violentos sufridos en el hogar, cuya percepción es corroborada por los comportamientos de la sociedad (OMS, 2017).

Para Azambuja y Ferreira (2011), la violencia intrafamiliar es toda acción u omisión de una figura parental, que puede causar un daño físico, psicológico o sexual que perjudica el bienestar, la integridad, la libertad o el derecho al pleno desarrollo del miembro de la familia.

Refiriéndose al maltrato físico como una forma de violencia intrafamiliar, según el Atlas de la Violencia 2019, del Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), el mismo puede manifestarse de diversas maneras, y lo más importante, con diferentes grados de gravedad, en una secuencia creciente de episodios, de los cuales el homicidio es la manifestación más extrema. Se trata de un término muy extendido para referirse a la violencia cometida contra niños y adolescentes en el ámbito familiar, institucional o, en una perspectiva más amplia, en la propia sociedad (cf. Cerqueira ., 2019).

Originalmente, el maltrato físico fue identificado como el "síndrome del niño maltratado" en la década de 1960 por el médico Kempe, cuyo profesional utilizó por primera vez la denominación de síndrome en la atención prestada a los niños y adolescentes con síntomas de trauma de origen desconocido o no identificado, siendo "posible encontrar la marca del

instrumento utilizado en la agresión, tales como: cinturones, hebillas, cuerdas, cadenas, dedos y dientes" (Azambuja & Ferreira, 2011, p. 27).

En este sentido, este tipo de maltrato puede manifestarse de diversas formas, desde los azotes, por ejemplo, hasta las bofetadas, los empujones, los mordiscos, los puñetazos, las quemaduras, los estrangulamientos y otros daños a la integridad derivados del abandono (Cerqueira ., 2019).

En esta misma dirección, la violencia sexual en forma de abuso sexual intrafamiliar también se establece en una relación de poder. De todas las formas de maltrato infantil, el abuso sexual es una de las más difíciles de reconocer, porque se violan los roles familiares y, en su mayoría, permanecen en secreto y confidencialidad, principalmente por las amenazas del abusador (Azambuja & Ferreira, 2011).

Esta agresividad retrata una violación de los adultos que deberían proteger al niño y al adolescente, pero que, por el contrario, los tratan como objetos de deseo o de su propiedad.

Cuando los niños son víctimas de la violencia sexual suelen estar ya sometidos a otras formas de violencia, como el abandono y la violencia física y psicológica. El contacto frecuente con estas formas de violencia hace que el niño tenga dificultades para diferenciar la agresividad de las demostraciones de afecto de la figura del agresor, que en la mayoría de los casos es el padre, el padrastro, el tío o el abuelo. Esta dinámica familiar de la relación de poder entre el adulto parental y el niño naturaliza la posición sumisa del niño (VAGLIATI, 2014)

Según la perspectiva de la autora mencionada, además de la violencia sexual, hay otras formas de violencia (por ejemplo, física, psicológica y de abandono) que están asociadas a ella, estando presentes en la situación de violencia o contribuyendo a ella.

En cuanto a la violencia psicológica, o tortura psicológica, para Azevedo y Guerra (1997), es también una de las formas de violencia más difíciles de identificar, principalmente porque no deja marcas en el cuerpo del niño o adolescente; ocurre cuando el adulto rechaza al niño afectivamente, menospreciándolo a través de situaciones vergonzosas y humillantes, así como a través de situaciones en las que disminuye su autoestima y sus logros, o provoca amenazas de abandono y crueldad, comprometiendo la posible relación de confianza que el niño podría tener con este adulto.

La tortura psicológica puede ser entendida como la falta de responsabilidad o interés del adulto por las necesidades del niño o adolescente, siendo percibida como una negligencia afectiva en la que el adulto también se vuelve indiferente a los deseos y emociones del niño (Azevedo & Guerra, 1997).

La violencia en forma de negligencia es la omisión del adulto a las necesidades básicas del niño, que puede culminar en el abandono. Estas necesidades están asociadas a la alimentación, el vestido, los medicamentos, la atención escolar u otros cuidados que no reciben la debida atención, sin que estén necesariamente asociadas a la condición de vulnerabilidad económica de la familia (Minayo, 2001).

En cuanto a la violencia sexual, para Imach (2017), tras los estudios sobre el abuso sexual infantil, "no existe una definición única y consensuada" (p.51) para el término. Según la autora, en la bibliografía se encuentran tres definiciones de abuso sexual infantil, una de las cuales apunta a la edad del niño y del adulto en cuestión, otra apunta al factor transgresor, y una última definición está vinculada a la perspectiva del abuso de poder.

Dentro de estas tres esferas de pensamiento, el *Standing Committee on Sexually Abused Children* (SCOSAC, 1984) asegura que el abuso sexual se produce cuando una persona sexualmente madura participa o permite la participación de un niño o adolescente en cualquier

acto de naturaleza sexual que tenga como objetivo la gratificación sexual del adulto, "ya sea por deseo o por desprecio a sus responsabilidades sociales hacia el niño" (Imach, 2017, p. 53).

Esta definición sigue en la misma dirección de la concepción de Azambuja y Ferreira (2011), de que el abuso sexual se define como la interacción del niño o adolescente en actividades sexuales aún no comprendidas ni consentidas por él, con el propósito de obtener placer sexual, empleando la fuerza física o no, ya sea para su propia estimulación sexual, la del niño o la de un tercero.

A pesar de los conceptos y definiciones sobre la violencia sexual, en la forma de abuso sexual, Gabel (1997), al analizar la etimología del término abuso, entiende que significa una desviación del uso normal, lo que, en resumen, se refiere al abuso como el mal uso y el uso excesivo, es decir, es una transgresión, que va más allá de los límites propuestos.

Ante esto, Vagliati (2014) afirma que hay varias críticas sobre la terminología y el uso del término abuso sexual, porque al venir de la traducción del inglés abuse, se implica el uso (sexual) que sería permitido por los niños o adolescentes.

Sin embargo, las discusiones conceptuales sobre la problemática de la violencia intrafamiliar o el maltrato infantil, en la forma de violencia sexual en la que se incluye el abuso sexual, pueden presentar diferentes términos vistos como sinónimos, y en la presente investigación se ha utilizado la terminología violencia sexual, principalmente porque engloba a todas las demás, especialmente al abuso sexual, así como por su énfasis en los estudios y debates a nivel mundial.

Por ello, Santos e Ippolito (2011) señalan que existen cinco tipos de abuso sexual y dos formas diferentes de su ocurrencia. A título informativo, los autores citados describen el primer tipo de abuso sexual como intrafamiliar, que es el que se produce en el seno de la familia por parte de algún miembro del grupo, ya sean los padres, los parientes u otro tutor legal. Este tipo de abuso es el que se discute en esta tesis.

El segundo tipo de abuso sexual es el que ocurre dentro de la red social, es decir, lo comete un amigo, un vecino o algún conocido de la familia. El tercer tipo de abuso sexual es el extrafamiliar, que ocurre en los espacios de socialización del niño o adolescente, siendo el abusador el que cuida del niño o el responsable del ocio del menor (por ejemplo, profesor de natación, profesor de ballet, médico, líderes religiosos, etc.) (Santos & Ippolito, 2011).

El cuarto tipo de abuso sexual, según la perspectiva de los autores mencionados, es también extrafamiliar, pero cometido por extraños a las víctimas. Y el quinto tipo de este tipo de violencia es el abuso sexual institucional, que ocurre en las organizaciones donde el niño o adolescente reside por tener la custodia de los menores, como albergues, casas hogar, etc.

En cuanto a las dos formas en que se produce el abuso sexual, existe la forma de abuso sexual sin contacto físico y con contacto físico. En el primero, hay conversaciones sobre sexo, chantajes o amenazas para que el abusador obtenga alguna gratificación sexual, ya sea a través del exhibicionismo en el que el abusador muestra los genitales a la víctima, o se masturba para que el niño lo vea; o incluso a través del voyeurismo en el que el abusador observa a la víctima y la lleva al acto de quitarse la ropa y masturbarse frente a él; además de la pornografía en la que el abusador muestra al niño o adolescente fotos, videos u otros materiales de carácter sexual (Santos & Ippolito, 2011).

En la segunda forma en que se produce el abuso sexual, Santos e Ippolito (2011) definen el abuso sexual con contacto físico, que puede ocurrir sin o con penetración, involucrando en esta última, tanto la parte vaginal como la anal de la víctima, y sin penetración involucrando, además del sexo oral, la manipulación de los órganos genitales, los intentos de coito y la penetración con los dedos.

Los autores mencionados señalan que este tipo de violencia también puede darse en grupos y no sólo entre dos personas (víctima y agresor), así como en rituales religiosos.

Cualquiera de las formas de abuso sexual contra niños o adolescentes que ocurren dentro del entorno familiar por parte de un miembro del grupo, suele presentar una jerarquía rígida y el comportamiento de obediencia a la figura de autoridad se vuelve casi incuestionable (Volnovich, 2010), evidenciando así el miedo y la repulsión que el niño o adolescente puede sentir hacia el agresor presente dentro del hogar.

En este sentido, según Azambuja y Ferreira (2011), los roles que se establecen entre los miembros de la familia, entre adultos y menores, suelen tener un perfil más tradicional cuya comunicación no es abierta y las pautas de relación entre la familia y los menores suelen ser más complejas.

Para Vagliati (2014), la violencia sexual revela una transgresión de los adultos, que deberían desempeñar el papel de proteger y promover los derechos de los niños y adolescentes, pero que, por el contrario, se convierten en agentes de la violencia y se constituyen en violadores de los derechos de la persona humana que han sido conquistados a lo largo de la historia.

2.2.5 La violencia familiar contra niños y adolescentes y sus interfaces en el trabajo profesional docente

La violencia intrafamiliar vivida por el niño o adolescente, especialmente el abuso físico o sexual, trae consecuencias que pueden perdurar a lo largo de la vida del niño, desde trastornos de naturaleza psicológica, así como daños en su vida social y académica, y en esta última, puede presentar deterioro en aspectos cognitivos de percepción, atención o concentración (Oliveira & Nascimento, 2019).

Para Sanderson (2005), en lo que respecta a la violencia sexual, una clara consecuencia del abuso para los niños es su percepción distorsionada del mundo, en la que tienen dificultades para discernir lo que es y lo que no es en su relación con un adulto.

Según el citado autor, el niño o adolescente víctima de violencia sexual puede experimentar en la escuela, además de la dificultad para concentrarse, falta de interés o apatía por la lección, ya que el mundo de la fantasía le parece más cómodo.

En este sentido, Oliveira y Nascimento (2019) consideran que este desinterés del niño en el aula no siempre es observado por el profesor como una señal de una posible experiencia de violencia, por el contrario, puede ser observado, por la mayoría de los profesionales, como una señal de posibles sentimientos de inferioridad que el niño puede estar desarrollando por alguna razón, pereza o incluso como un comportamiento sin razón aparente.

Sanderson (2005), por su parte, considera la existencia de opuestos en este sentido, es decir, expone la posibilidad de que los niños víctimas de violencia sexual se centren más en la escuela porque la convierten en su lugar de refugio, y como consecuencia, presentan buenos resultados en la evaluación del proceso de aprendizaje, porque en algunas situaciones, los niños en estas condiciones maduran más rápido en algunos aspectos, si se comparan con otros, por ejemplo, en el desarrollo de estrategias, planes, toma de decisiones o huida.

La violencia intrafamiliar sufrida por los niños y adolescentes tiene varias consecuencias, y en el caso del abuso sexual, en particular, los niños pueden desarrollar sentimientos de inferioridad, inutilidad y rechazo, además de mostrar una tendencia a creer que todas las personas del mismo sexo que su agresor son iguales, así como a creer que el profesor del aula siente pena por ellos (Azambuja & Ferreira, 2011).

Para Sanderson (2005), la víctima de abuso sexual puede desarrollar una postura de autocarga, perfeccionismo, obsesión o compulsión por obtener las mejores notas en los exámenes, con las mejores expectativas sobre su propio rendimiento o todo lo contrario; y las conductas de asistencia y puntualidad también pueden ser signos de abuso, siendo la primera en llegar a la escuela y la última en volver a casa.

Los alumnos víctimas de violencia intrafamiliar pueden presentar características como excesiva somnolencia en clase, ya que no duermen bien en casa, permaneciendo en estado de alerta; silencio la mayor parte del tiempo, ya que no quieren hablar del maltrato; regresión a comportamientos infantiles que ya habían madurado; aspecto descuidado; presencia de bromas sexuales con los compañeros, así como la existencia de marcas de agresión o problemas de salud, además de otras que también pueden ser consecuencias de la violencia intrafamiliar (Santos & Ippolito, 2011).

La ausencia de padres o tutores protectores en la relación familiar contribuye a proporcionar oportunidades para la violencia en el entorno, y sobre esta cuestión, Gabel (1997) señala,

En cuanto a los abusos sexuales, se sabe que el trauma sufrido por el niño no se resume en el acto sexual en sí. En los niños y adolescentes, cuando el abuso sexual va seguido de violencia, hay secuelas visibles: esquemas, laceración, infección. Pero el abuso emocional es probablemente el más grave y difícil de evaluar: sentimientos de culpa, angustia, depresión, dificultades de relación y sexuales en la edad adulta (GABEL, 1997, p. 9).

Como ya se mencionó anteriormente sobre las consecuencias del abuso sexual, frente a los estudiantes que son víctimas de la violencia intrafamiliar, le corresponde al profesor un papel importante, tanto en la identificación de la violencia como en el seguimiento del estudiante, que sin embargo, es inherente a su trabajo el conocimiento inevitable sobre el tema con el fin de ayudar al niño en su desarrollo académico, así como el establecimiento de una relación de confianza entre ambos (estudiante y profesor), para que el niño pueda ser tratado con

confianza entre ambos (alumno y profesor), para que el niño se sienta acogido en el aula (Oliveira & Nascimento, 2019).

Frente a esta relación de confianza entre el profesional de la enseñanza y el niño o su familia, Magalhães (2005), a su vez, considera que la escuela es uno de los espacios sociales más importantes para las medidas de prevención y control de la violencia intrafamiliar, ya sea sexual o física.

Según Oliveira y Nascimento (2019), los estudios desarrollados con pedagogos muestran que el tiempo que el profesional lleva enseñando, largo o corto, no es un impedimento para experimentar una situación de violencia intrafamiliar en un alumno, confirmando que existe la posibilidad de que el profesional de la educación se encuentre con algún caso de violencia en cualquier momento de su carrera.

Así, se sabe que los roles familiares y los aspectos de violencia que tienen lugar en el entorno familiar con los niños o adolescentes, directa o indirectamente, son llevados al contexto social de la escuela, y según la perspectiva de Leite (2007), el profesional de la enseñanza se encuentra ante una realidad laboral que puede propiciar grandes posibilidades de malestar.

En la perspectiva del citado autor, estas experiencias del entorno familiar que se manifiestan en el aula pasan a formar parte de la rutina de trabajo del profesor, y didácticamente de toda la escuela, trayendo repercusiones negativas de posibles enfermedades físicas, mentales y psicológicas de los profesionales, a través de sentimientos de impotencia, inercia, revuelta e incertidumbres, culminando así la importancia y necesidad de apoyo social y organizativo.

De este modo, para Leite (2007), esta fuente de malestar puede agravarse debido a la reducción del apoyo ofrecido al profesor, tanto por la comunidad escolar como por la familia, y del mismo modo, puede agravarse debido al aumento de las demandas en áreas que antes pertenecían a la familia y no a la escuela.

En la misma dirección de los párrafos anteriores, las condiciones ambientales estresantes, así como la falta de apoyo al profesor en cuanto a cuestiones de organización del trabajo también pueden causar daños a la salud del profesor, (Cunningham, 1983), situación que se puede percibir en el conflicto trabajo-familia que experimenta el profesor en el aula ante una situación de violencia familiar vivida por su alumno.

Considerando que este conflicto es uno de los factores que aumenta la posibilidad de que el profesor se enferme, y que el apoyo social es el factor que protege al profesional de los efectos de los estresores laborales y familiares (Leite, 2007), se presentarán más adelante en esta tesis las concepciones relativas al apoyo organizacional y su influencia en el desempeño del profesional de la enseñanza frente a los diferentes contextos sociales y culturales vividos por los estudiantes.

2.2.6 El comportamiento organizativo positivo y la ciencia psicológica del bienestar en el trabajo

La psicología, como ciencia del comportamiento, se ha limitado históricamente a estudiar las patologías, los trastornos y el sufrimiento humano, descuidando los aspectos sanos del ser humano, con propuestas exclusivamente curativas (Hutz, 2014).

Luthans (2002) confirma que en la literatura científica de la psicología sobre el tratamiento de las enfermedades mentales, la depresión, el miedo, la ansiedad y la ira se encontraron muchos estudios, pero por otro lado, se realizaron pocas investigaciones sobre los conceptos positivos y las habilidades personales en los años anteriores.

Sin embargo, hace apenas 22 años, Martin Seligman inició el movimiento denominado Psicología Positiva, cuando asumió la presidencia de la Asociación Americana de Psicología, con el objetivo de ofrecer un nuevo enfoque centrado en las potencialidades y virtudes del individuo, para proporcionar una mejor calidad de vida y prevenir patologías (Paludo & Koller, 2007).

Esta propuesta de la Psicología Positiva orienta la ciencia psicológica a los estudios de evaluación de la salud, el bienestar y la realización personal cuyo enfoque principal es el estudio de las virtudes y los aspectos positivos de la vida, proporcionando el incentivo para la autorrealización, la salud y la felicidad, con el fin de hacer que el individuo normal sea más fortalecido y productivo en el trabajo, así como potenciar el potencial existente en cada uno (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Seligman (2008, apud Siqueira & Martins, 2013) presenta el concepto de Psicología Positiva como "[...] un nuevo campo que describe un estado más allá de la ausencia de enfermedad que puede ser definido y medido, operacionalizado mediante la combinación de niveles excelentes obtenidos de medidas sobre aspectos biológicos, subjetivos y funcionales (p. 3)."

Según los autores mencionados y basándose en las ideas centrales de la Psicología Positiva, ambos definen esta área de la ciencia como un campo que se refiere a las experiencias subjetivas positivas experimentadas por el individuo, tanto en el pasado, como en el presente y en el futuro, que se perciben respectivamente como bienestar, felicidad y esperanza/optimismo.

En este sentido, para Sheldon y King (2001), es una posibilidad de llevar a los psicólogos contemporáneos a adherirse a una visión más amplia de las potencialidades, capacidades y motivaciones del individuo, yendo más allá de la enfermedad, sino identificando y fortaleciendo lo que es bueno en el ser humano.

Según la perspectiva de Pereira, Formiga y Estevam (2019), la Psicología Positiva surgió con el objetivo de recuperar los sentimientos exaltantes y ofrecer un conocimiento científico sobre las fortalezas y experiencias con un enfoque en la felicidad, es decir, en las experiencias predominantemente positivas sobre las negativas. Así, ha estado en constante crecimiento y expansión dentro de la Psicología.

Paludo y Koller (2007) afirman:

Es una propuesta teórica que pretende crear métodos preventivos a través del conocimiento de los factores de protección, mejorar las técnicas de evaluación psicológica para la identificación de las virtudes y aspectos positivos y ampliar el ámbito de estudio de las Ciencias Sociales y Humanidades.

Por ello, no se han escatimado esfuerzos para crear y mejorar las técnicas e instrumentos de medición con el fin de facilitar y promover el desarrollo de esta nueva área de la ciencia. La principal misión, por el momento, ha sido la operacionalización de instrumentos para la evaluación y clasificación de las virtudes y fortalezas personales (PALUDO Y KOLLER, 2007, p. 14).

En esta perspectiva intervienen los factores de protección responsables de la salud, y los factores de riesgo responsables de la enfermedad. Para los autores mencionados, el proceso salud-enfermedad se produce por la asociación de estos dos aspectos que interactúan entre sí y alteran el desarrollo del individuo, tanto para producir experiencias estresantes como experiencias protectoras.

Así, para Keyes y Haidt (2003), la psicología positiva viene a comprender las fortalezas y virtudes que contribuyen al proceso de desarrollo, o "florecimiento" de los individuos, en el que los aspectos emocionales y sociales están en equilibrio satisfactorio, proporcionando un desarrollo biopsicosocial sano y pleno.

Del mismo modo, la psicología positiva no sólo busca comprender los aspectos y competencias positivas de los individuos, como seres humanos, sino también la comprensión de los aspectos que promueven un desarrollo psicológico saludable en los grupos y organizaciones (cf. Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Brixner, Formiga & Navarro, 2019), destacando por tanto potencialidades y cualidades.

Teniendo en cuenta que las relaciones sociales contribuyen a la felicidad de las personas, que las relaciones familiares tienen un efecto positivo en el desarrollo de los talentos y que la superación de los problemas es un factor crucial en el desarrollo de los seres humanos (cf. Myers, 2000; Winner, 2000; Yunes, 2003), la prevención de los riesgos de enfermedad en el trabajo, como el desarrollo del estrés y la depresión, se produce a través de la atención a estos aspectos positivos de los individuos y sus relaciones (Brixner, ., 2019).

Seligman (2003) y Luthans, Youssef y Avolio (2007) señalan dos líneas de estudio que refuerzan la positividad y la gestión basada en la fuerza en las organizaciones, que son la *Positive Organizational Scholarship* (POS) y *Positive Organizational Behavior* (POB), o la Conducta Organizacional Positiva (COP).

La primera, (POS), entiende que los comportamientos son resultados de características psicológicas estables, que forman parte del carácter y de las virtudes positivas, centrandos sus estudios en un nivel más macro-organizativo cuyas características pueden o no estar relacionadas con el desempeño laboral, como la compasión y el virtuosismo, por ejemplo. La segunda (COP), en cambio, sostiene que las características deben ser vistas como consecuencias de estados psicológicos positivos, cuyo foco de estudios es más micro-individual centrado en las fortalezas y capacidades positivas, y ya no en la organización (cf. Lopes, 2013; Luthans, ., 2007).

Así, Luthans y Youssef (2004) entienden que el comportamiento organizacional positivo contribuye al desarrollo de fortalezas psicológicas positivas que estimulan el mejor desempeño individual del sujeto en la organización. Es "[...] el estudio y la aplicación de los recursos humanos y las capacidades psicológicas con orientación positiva que pueden medirse, desarrollarse y gestionarse para aumentar el rendimiento en el entorno laboral (Luthans, 2003, p. 179).

De esta manera, este comportamiento organizacional positivo surge de la psicología positiva aplicada al contexto organizacional, dado que el desarrollo de las capacidades

psicológicas positivas proporciona resultados satisfactorios en el desempeño laboral (Luthans, 2002).

En esta misma dirección, Seligman (2003) estudia tres aspectos relacionados con el comportamiento organizacional positivo, siendo la experiencia subjetiva, las características individuales y las fortalezas y virtudes personales relacionadas con el funcionamiento del grupo.

Teniendo en cuenta la perspectiva del párrafo anterior, la experiencia subjetiva está relacionada con el bienestar subjetivo, las emociones positivas, la felicidad, la esperanza y el optimismo. En cuanto a las características individuales, las investigaciones se dirigen a la capacidad de afecto, el perdón, la espiritualidad, el talento y la sabiduría; y en cuanto a las fortalezas y virtudes relacionadas con el funcionamiento de los grupos, los estudios comprenden las virtudes cívicas y la contribución de las instituciones en el cambio de los individuos transformándolos en más éticos, responsables y mejores ciudadanos en el trabajo (Paludo & Koller, 2007).

El modelo teórico de Bienestar Subjetivo (BES) propuesto inicialmente por Diener (1984, apud Siqueira & Martins, 2013), se acerca al enfoque denominado hedónico, "porque se centra en la felicidad y define el bienestar como la búsqueda del placer y la eliminación del sufrimiento (p. 628)."

Según el citado autor, este modelo presenta tres dimensiones que lo componen, siendo la satisfacción global con la vida, los afectos positivos y los afectos negativos, que en la concepción de Bradburn (1968, apud Siqueira & Martins, 2013), quien sugirió el concepto de Equilibrio Emocional, que trata de la diferencia entre estos dos afectos, la salud psíquica del individuo se percibe cuando el mismo reporta haber experimentado más afectos positivos que negativos en su vida.

Para Borges y Mourão (2013), el bienestar en la vida personal ha mostrado correlaciones con el bienestar experimentado en el ambiente de trabajo, porque los afectos presentes en la vida

están asociados a los vínculos con la organización y el trabajo, configurando así el estado de salud psicológica del trabajador.

Según Ryff (1989, apud Borges & Mourão, 2013), el modelo teórico de Bienestar Psicológico (BEP) consta de seis componentes, en los que se encuentran las fortalezas psíquicas de los trabajadores que les ayudan a establecerse fuertes y saludables. Según el citado autor, estos componentes son la autoaceptación, las relaciones positivas con otras personas, la autonomía, el dominio del entorno, el propósito vital y, por último, el crecimiento personal.

De este modo, la identificación de los puntos fuertes del trabajador contribuye al reconocimiento de las situaciones incómodas que comprometen su bienestar, permitiéndole realizar ajustes que los hagan más adecuados a sus características y necesidades.

La perspectiva del modelo teórico de Keyes, Hysom y Lupo (2000, apud Siqueira & Martins, 2013), denominada Bienestar Social (BESo) consta de cinco componentes, que en conjunto determinan el nivel de buen funcionamiento de la vida social del sujeto en su grupo de amigos, familia, trabajo y en otras relaciones. Para los citados autores, los individuos socialmente sanos perciben su entorno social como significativo y predecible, muestran autoestima y buena aceptación hacia los demás.

Las dimensiones que constituyen el Bienestar Social son la integración social (es decir, la evaluación del individuo de la calidad de sus relaciones), la contribución social (es decir, las creencias que el individuo tiene sobre algo de valor que ofrecer al mundo, la autoeficacia, la responsabilidad social), la aceptación social (es decir, la aceptación de los aspectos buenos y malos de la vida) y la actualización social (es decir, la creencia en la evolución de la sociedad y en sus potencialidades). (cf. Borges & Mourão, 2013; Siqueira & Martins, 2013).

Según los autores mencionados, el individuo que cree mantener una fuerte conexión con las personas de la sociedad, que cree ser importante para la comunidad local, así como que mantiene opiniones favorables sobre las personas en general y, por último, presenta creencias

positivas sobre la trayectoria de la sociedad hacia el futuro demuestra un buen nivel de bienestar social, encontrándose socialmente sano.

Las perspectivas de los párrafos anteriores son convergentes a los estudios de Formiga et.al (2020) sobre el capital social en las empresas; los autores buscan aportar en la dirección de que el trabajador construye y estructura lazos sociales no sólo con la familia, con instituciones sociales o con personas de convivencia pública, sino también entre pares en el lugar de trabajo.

Siqueira y Padovan (2008), por su parte, formularon el modelo teórico de Bienestar en el Trabajo (BET), cuyo constructo consta de tres componentes de apego afectivo, dos de ellos dirigidos al trabajo y uno dirigido a la organización empleadora, siendo, respectivamente, la satisfacción laboral, el compromiso laboral y el compromiso organizacional afectivo.

En esta concepción teórica, este modelo refuerza la importancia de las emociones positivas en la promoción de la salud y el bienestar, dado que si el trabajador está satisfecho en el trabajo, implicado y comprometido afectivamente con él, Siqueira y Martins (2013) suponen que el trabajador estaría dispuesto a

Tener activados sus mecanismos internos para organizar sus pensamientos y aplicarlos en la elección de un curso de acción apropiado para el trabajo. Utilizar los recursos personales de carácter físico, psicológico y social para afrontar de forma saludable los retos del entorno laboral. Para mantener los estados psicológicos positivos más agudos y evitar problemas como la depresión, la ansiedad y el estrés. Mantener, reforzar y actualizar las potencialidades con las que realiza su trabajo y produce los resultados deseados por la organización (SIQUEIRA Y MARTINS, 2013, p. 633).

De este modo, los sentimientos agradables del trabajador refuerzan su afectividad positiva para que sus capacidades se desarrollen de acuerdo con las condiciones de trabajo adecuadas.

La primera dimensión de BET, la satisfacción laboral, tiene como fuente principal las relaciones con las personas, las recompensas organizativas y las tareas realizadas. Es evidente cuando el empleado se siente satisfecho con las relaciones entre él y los compañeros de trabajo con los que interactúa la mayor parte del tiempo, cuando se siente satisfecho con las recompensas económicas provenientes de la organización, por ejemplo, y cuando las tareas que realiza son inherentes al puesto que ocupa (Siqueira & Padovan, 2008).

Según los autores citados, la segunda dimensión del BET, el compromiso laboral, consiste en un estado de flujo de trabajo organizativo, en el que el trabajador experimenta sentimientos agradables derivados de un alto compromiso con las tareas que se le asignan.

Por su parte, la tercera dimensión del bienestar laboral, el compromiso organizacional afectivo, consiste en una relación de afecto hacia la organización en la que el empleado tiene sentimientos positivos como el orgullo de formar parte de la organización, el contento, la confianza, el apego y la dedicación (Siqueira & Martins, 2013). Lo contrario también es posible cuando el trabajador presenta algún sentimiento negativo o falta de agrado por trabajar en esa organización, con demostración de falta de compromiso afectivo y posibles sentimientos negativos en su vida diaria (Siqueira & Padovan, 2008).

Borges y Mourão (2013) entienden que para entender el nivel de bienestar de los trabajadores de una organización, es necesario medir el nivel de bienestar psicológico y el bienestar social de este trabajador, siendo estos dos factores indicadores de salud positiva.

En esta misma dirección, las organizaciones positivas son aquellas que renuncian a una preocupación exclusiva por los ingresos en detrimento de la promoción de la salud y el bienestar

de los trabajadores, así como de las políticas de gestión y liderazgo, con propuestas positivas para la empresa (Keyes, Hysom y Lupo, 2000).

Para los citados autores, como resultados de las organizaciones positivas se observan características como la lealtad y la satisfacción del cliente, así como el rendimiento, la productividad y la permanencia en la empresa con un bajo índice de rotación por parte de los trabajadores.

En estas perspectivas teóricas sobre organizaciones positivas y bienestar, el entorno social, como espacio que presenta justicia, confianza y apoyo provoca grandes posibilidades para el desarrollo del bienestar de los trabajadores, ya sea en los aspectos de la vida personal, con el bienestar subjetivo, o en el contexto organizacional, con el bienestar en el trabajo (cf. Siqueira & Padovan, 2008; Borges & Mourão, 2013; Borges, , 2013; Brixner, Formiga & Navarro, 2019).

Csikszentmihalyi (2004) refuerza la concepción sobre las organizaciones saludables cuando señala que la búsqueda de un constante equilibrio y alineamiento entre las variables de bienestar subjetivo, con los aspectos de calidad de vida, felicidad y bienestar, así como los aspectos de productividad, calidad y rentabilidad organizacional provocan en el trabajador la percepción de que está inserto en un ambiente laboral de excelencia y perfecta adecuación.

Así, a partir de la Psicología Positiva y sus intervenciones, la propuesta de construir una vida placentera, con sentido y compromiso en el trabajo es el objetivo principal de este enfoque (Duckworth, Steen, & Seligman, 2005), y de esta manera, se entiende que la ciencia psicológica presenta una cantidad expresiva de variables que contribuyen a la mejora de los individuos y las organizaciones, y una de estas variables, el capital psicológico, ampliamente defendido por Snyder y López (2009).

Por lo tanto, para Luthans, Youssef y Avolio (2007), algunas capacidades psicológicas positivas que se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional positivo (COP) son la autoconfianza, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, que cuando se analizan en

conjunto, hace surgir el concepto de Capital Psicológico Positivo (PsyCap), que puede puntuar el grado en que las personas se organizan psicológicamente y se dedican al trabajo con más satisfacción y equilibrio.

Además de estas cuatro capacidades mencionadas en el párrafo anterior, el bienestar subjetivo, o la felicidad, y la inteligencia emocional son también capacidades psicológicas que forman parte del Comportamiento Organizacional Positivo y se asocian a un mejor rendimiento laboral, ya que están abiertas al aprendizaje, al cambio, al desarrollo y a la gestión en el entorno de trabajo (Luthans, 2002; Luthans y Youssef, 2007).

Se presentará, de manera detallada y objetiva en esta investigación, el constructo de Capital Psicológico Positivo, compuesto por las cuatro dimensiones mencionadas anteriormente, dado que Luthans y Youssef (2004), Luthans (2007) y Avey (2010) entendieron que habían compuesto un constructo de alto orden, que explicaría, a su vez, un estado positivo, el cual será definido en los siguientes apartados de esta tesis.

2.3 Marco sustantivo

Los principales constructos de esta investigación se presentan en este tema, cuyo marco sustantivo fue elaborado de acuerdo a las necesidades del proyecto desde la perspectiva de la psicología social y organizacional.

En este aspecto, se encuentra en este apartado, el estudio de las variables: Apoyo organizativo, capital psicológico positivo y salud general del profesor. Estas variables son utilizadas y trabajadas a lo largo de esta tesis, con el fin de conducir a una mejor comprensión de sus relaciones con la salud general de los profesores, que presentan, en su contexto escolar, alumnos víctimas de la violencia intrafamiliar.

2.3.1 Apoyo organizativo: concepto y medición

El estudio sobre el apoyo organizativo se inició con Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986) hace casi 40 años en el ámbito del comportamiento organizativo, cuyos teóricos definen este tema como las creencias generales que los trabajadores desarrollan sobre cómo la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su calidad de vida.

Para Siqueira y Padovan (2008), la palabra apoyo se asocia a algo o alguien que ofrece apoyo, sustento y protección, siendo el apoyo social un mitigador de problemas. En este mismo sentido, en una perspectiva de comportamiento organizacional, Eisenberger (1986) definen el apoyo organizacional como las percepciones del trabajador sobre la calidad del trato que recibe de la organización en respuesta a sus esfuerzos en el desarrollo de sus funciones laborales.

Según los citados autores, estas percepciones se refieren a la "frecuencia, intensidad y sinceridad de las manifestaciones organizativas de aprobación, elogio, retribución material y social al esfuerzo de sus recursos humanos (p.31)." Esto significa que, en general, el constructo de apoyo organizativo está asociado con la gestión de personas, el compromiso organizativo, la satisfacción laboral, la productividad, el rendimiento y el autoconcepto profesional.

En resumen, la forma en que el trabajador observa la preocupación de la organización en la que trabaja por su bienestar y salud laboral define el constructo de apoyo organizacional, que en la perspectiva de Eisenberger, Huntington y Sowa (1986), la expectativa de esfuerzo-resultado y la relación personal del trabajador con la organización se fortalece a través de una percepción favorable del apoyo organizacional. De este modo, los objetivos de la organización se alcanzan más fácilmente gracias al mayor esfuerzo del trabajador.

Esta forma en la que el trabajador percibe que la organización en la que trabaja se preocupa o se ocupa de él es probablemente una experiencia que afectará directamente a su

comportamiento en el trabajo; por lo tanto, el apoyo organizacional, como constructo psicológico, también es de interés para la empresa/institución, ya que cuanto más asimilado y estructurado esté, más conduce al trabajador a un mejor nivel de productividad y creatividad (Pereira, Formiga, & Estevam, 2019).

Las instituciones, públicas o privadas, presentan la preocupación de cómo gestionar el capital humano buscando promover el compromiso y la implicación de sus empleados; principalmente en lo que respecta a los comportamientos contraproducentes, no éticos, entre otros, que pueden basarse, entre las numerosas variables en el campo de la psicología organizacional y del trabajo, en la forma de apoyo que la organización ofrece al empleado, así como la forma en que organizó y genera el conocimiento dirigido a una mejor resolución de problemas y toma de decisiones capaz de contribuir a una mejor productividad y desarrollo organizacional (Formiga, Franco, Granjeiro, Oliveira & Estevam, 2021).

En el mismo sentido de los párrafos anteriores, para Fernandes, Siqueira y Vieira (2014), la medición del apoyo organizacional se relaciona con la medición de la percepción del trabajador respecto a las normas y valores institucionales en torno a su bienestar.

Así, este bienestar puede conducir a una mayor productividad en la empresa y a menores posibilidades de sufrimiento, lo que se traduce en una búsqueda incesante del equilibrio mental en el trabajo (Torres, Chags, Moreira, Barreto, & Rodrigues, 2013).

En este sentido, para Tamayo y Tróccoli (2002), los determinantes del bienestar en el trabajo son señalados como la satisfacción en el entorno organizacional y las condiciones de trabajo, y el concepto de bienestar está directamente vinculado al concepto de placer y felicidad, especialmente en lo que se refiere a la experiencia personal y la autorrealización.

La Psicología Social aplicada al Trabajo aporta la concepción de bienestar asociada a la calidad de vida, la satisfacción, el bajo nivel de estrés y el buen estado de salud mental (Paschoal, Torres & Porto, 2010).

En este sentido, la concepción organizativa, que se basa en la teoría de las organizaciones, considera el desajuste entre las necesidades de los trabajadores y los intereses de la institución como un factor que contribuye al deterioro del rendimiento laboral (Maslach y Jackson, 1999).

Para los citados autores, el entorno social en el que se desarrolla el trabajo es el responsable de la enfermedad del individuo y de provocar pérdidas personales dentro de la empresa y con otras personas de su interrelación, como la familia y los amigos.

Araújo (2009) también cree que la concepción socio-psicológica del trabajo considera los aspectos socio-ambientales como coadyuvantes en el desarrollo del malestar profesional, siendo el apoyo organizacional la dinámica establecida por los gestores y relacionada con el sentimiento de unidad y ayuda mutua en el trabajo, además del respeto y la consideración.

En la concepción del autor destacada anteriormente, se destaca que cuanto menor es el apoyo organizativo experimentado por el profesional, mayor es la posibilidad de enfermar. Y cuanto mayor es el nivel de control y de participación en las decisiones, mayor es la satisfacción laboral es mayor y las posibilidades de sufrir son menores.

Las percepciones sobre la teoría del apoyo organizativo convergen en varios aspectos en su conceptualización. En consonancia con el planteamiento teórico de Eisenberger . (1986), autores como Pereira, Formiga y Estevam (2019) afirman que cuanto más flexible sea la organización en cuanto a la realización de las tareas, y de acuerdo con los trabajadores, posiblemente tendrá una mejor productividad y, en consecuencia, logrará una menor posibilidad de sufrimiento de los trabajadores.

Asimismo, el estudio presentado por Bertocello y Borges-Andrade (2015) muestra que la percepción del apoyo organizacional interfiere en la salud mental del trabajador en aspectos como la depresión, el síndrome de burnout, el estrés y la ansiedad, por lo que se afirma que una

buena percepción del apoyo organizacional probablemente traerá consigo mayores factores de protección para la salud del trabajador.

En este aspecto, la búsqueda de estructuración mental en el trabajo trae consecuencias positivas para la organización, dado que la presencia de sufrimiento sugiere que algo no está reaccionando bien e impulsa al individuo a buscar cambios, ya sean sociales o personales (Torres, Chagas, Moreira, Barreto, & Rodrigues, 2013).

Según Eisenberger . (1986), la relación entre el empleado y la organización se caracteriza por relaciones de intercambio basadas en expectativas de reciprocidad, ya que, por un lado, la organización tiene sus obligaciones institucionales y la expectativa de buenos resultados, y, por otro, el empleado tiene sus obligaciones de producción. Estas expectativas de intercambios y beneficios ya están establecidas en el contrato firmado entre las partes (Oliveira-Castro, Pilati, & Borges Andrade, 1999).

Asimismo, autores como Chong, White y Prybutok (2001), Oliveira-Castro . (1999) y Paschoal (2008) señalan que el apoyo organizativo tiene su base estructurante y organizativa en las expectativas de intercambio y beneficio mutuo del trabajador con su organización. De esta manera, también se puede afirmar que el apoyo organizacional está asociado a la validez de las necesidades y deseos del trabajador por parte de la organización (Oliveira , 2021).

En esta misma dirección, Oliveira-Castro . (1999), reafirman que la reciprocidad es una norma social, y que si bien no se da en todas las interacciones sociales, se define como intercambios mutuos entre dos unidades sociales, porque un individuo está mejor dispuesto a ayudar a otro cuando éste puede devolver el beneficio.

De esta manera, el apoyo organizacional puede ser entendido como una forma de contrato psicológico firmado entre las partes, principalmente porque sus funciones giran en torno a las expectativas de intercambio y beneficios mutuos (Formiga, Fleury, & Souza, 2014).

El mantenimiento de la salud mental del trabajador es de extrema importancia para la organización, ya que la productividad y los beneficios pueden presentar una asociación directa con el bienestar del individuo. Esto significa que mantener el contrato psicológico entre el empleado y la organización con acciones que mejoren la salud mental y aumenten la percepción del apoyo organizacional del empleado puede ser una forma única de promover la eficacia y la eficiencia de la organización (Bertocello & Borges-Andrade, 2015).

Según Avey, Luthans y Jensen (2009), es necesario enfatizar la necesidad de promover un ambiente de trabajo psicológicamente saludable, no sólo con la intención de una perspectiva de mejor productividad, sino, también, para mantener las relaciones laborales interpersonales y la relación con la organización con el menor efecto perjudicial y con mayor salud emocional para el trabajador. Esta condición podría tener su origen en la mayor inversión de gerentes y administradores en el apoyo organizacional, como inhibidores de la enfermedad (Azambuja et. al, 2010; Formiga et. al., 2019).

Formiga, Freire, Batista y Estevam (2017), en su estudio con 282 trabajadores de empresas privadas y públicas del municipio de João Pessoa/PB, en Brasil, cuyo objetivo era verificar la relación entre el apoyo organizacional y la autoestima, concluyeron que el apoyo organizacional correlacionaba positivamente con la autoestima positiva, tanto en la muestra total como en la muestra de organizaciones públicas, pero no ocurrió lo mismo con la muestra de organizaciones privadas. Otro resultado que encontraron fue la relación negativa del apoyo organizativo con la autoestima negativa en todas las muestras (muestra general, muestra de empresas públicas y muestra de empresas privadas).

En el estudio presentado por Souza (2011) sobre la asociación del apoyo organizacional con la satisfacción laboral, se percibió un impacto positivo de la percepción de apoyo sobre la satisfacción, cuyo aumento o disminución de este apoyo ofrecido por la organización puede interferir directamente en la satisfacción con el trabajo.

Los indicadores de apoyo organizativo puntuados en el estudio de Oliveira-Castro, Pilati y Borges Andrade (1999) se clasificaron en varias categorías de contenido, con una parte referida a los beneficios y la salud, el confort, las condiciones de trabajo y el bienestar, el desarrollo de la carrera, los incentivos, la remuneración y la gestión del rendimiento, la justicia, la formación para mejorar las competencias, la relación, la comunicación y la participación y otras características del comportamiento organizativo que no se incluyeron en las anteriores.

El enfoque teórico de Eisenberger (1986) dio origen a numerosas investigaciones sobre la teoría del apoyo organizacional, y entre ellas, a la elaboración de varios instrumentos para la evaluación del apoyo cuyas proposiciones teóricas, en síntesis, se mantuvieron basadas principalmente en el enfoque de los autores antes mencionados (Oliveira-Castro, Pilati, & Borges Andrade, 1999). Así, los indicadores citados anteriormente presentan similitudes con otras investigaciones en el área.

Como señalaron Eisenberger, Huntington y Sowa (1986) respecto al apoyo organizacional, Oliveira-Castro, Pilati y Borges Andrade (1999), así como Formiga (2017) señalan que este constructo es básicamente unidimensional, lo que significa que los trabajadores desarrollan opiniones globales sobre cuánto valora la organización sus contribuciones y se preocupa por su bienestar. Así, estas opiniones se refieren, en resumen, a lo que el empleado cree sobre el comportamiento de la organización en su conjunto como un todo.

En el estudio desarrollado por Oliveira, Paula, Barreto, Formiga y Silva (2021) con 228 trabajadores del área de psicología y fisioterapia con la propuesta de correlacionar los constructos de apoyo organizacional, daño laboral y calidad de vida, se presentó una reflexión basada en los hallazgos del estudio, que el apoyo organizacional percibido impacta positivamente en el bienestar y compromiso afectivo del trabajador. Y esta condición permite, según Formiga . (2019), es capaz de promover un mejor desarrollo en el trabajo y la

productividad, así como influye en otros constructos psicológicos en el trabajo, como es el caso del engagement y la espiritualidad en el trabajo.

En el mismo estudio presentado en el párrafo anterior, respecto al contexto de salud de los trabajadores encuestados, el apoyo organizativo influyó positivamente en los aspectos más socio-humanos como la capacidad funcional, los aspectos físicos, la salud mental y los aspectos emocionales. Tal condición favorece una interacción social de calidad con los dominios físico y psicológico, es decir, el estudio demostró que la organización que apoya a su trabajador, en los aspectos de valoración y bienestar, probablemente tendrá como resultado, un individuo más saludable.

Desde las perspectivas conceptuales del apoyo organizacional, Formiga . (2019) cuestionan que sólo sea necesario evaluar el nivel del constructo en sí mismo, sino que, por el contrario, consideran la importancia de verificar sus correlaciones con otros constructos, para comprender mejor en qué medida el apoyo organizacional es capaz de influir en otras variables responsables del comportamiento organizacional saludable en el contexto de la organización.

En este sentido, basado en el marco de las percepciones del trabajador, los resultados organizacionales pueden estar relacionados con cambios positivos en su comportamiento según Jensen y Luthans (2006), por lo que es importante medir el constructo de capital psicológico en esta tesis, el cual será discutido en la siguiente sección.

El concepto de apoyo organizacional permite un análisis más fructífero de su relación con otros conceptos y variables del comportamiento organizacional, por ejemplo, el concepto de capital psicológico, ya que se refiere a un estado de desarrollo psicológico relacionado con el resultado y el rendimiento en el trabajo, así como la satisfacción y el compromiso.

Así, la discusión de la variable del capital psicológico positivo conduce a la comprensión del comportamiento organizativo positivo, según la perspectiva de Luthans, Luthans y Luthans (2004).

2.3.2 Capital psicológico positivo

Presentado inicialmente por Luthans y Youssef (2004), el Capital Psicológico Positivo se toma como uno de los constructos más considerables relacionados con el Comportamiento Organizacional Positivo.

En la perspectiva de Seligman (2003), a la hora de estudiar el constructo hay que tener en cuenta las experiencias subjetivas, las características individuales, así como las fortalezas y las virtudes para llegar a este comportamiento positivo y a las cualidades del individuo.

Varios teóricos del campo de la psicología han hecho converger sus investigaciones sobre las cualidades de los individuos fomentando los estudios sobre el comportamiento organizacional positivo, cuya principal propuesta es identificar las capacidades psicológicas que influyen positivamente en la calidad del trabajo y de las organizaciones (cf. Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef & Avolio, 2007; Seligman, 2003).

Junto a esta coyuntura, en los últimos años se ha percibido, de forma sistemática, una magnitud y frecuencia de estudios sobre las capacidades y fortalezas del individuo, que pueden contribuir, de forma significativa, con el trabajador en diferentes entornos laborales, evidenciando y caracterizando el llamado comportamiento organizacional positivo (Luthans, 2002; 2012).

Es en este sentido que Fidelis (2016) considera que los aspectos de este comportamiento organizacional positivo necesitan ser analizados como una fortaleza psicológica positiva que puede ser desarrollada y que proporciona un desempeño efectivo en el trabajo.

Según la definición de Luthans, Luthans y Luthans (2004), el capital psicológico positivo es un estado de desarrollo psicológico positivo asociado no sólo al comportamiento organizativo

positivo, sino al rendimiento laboral, los resultados, el compromiso, la satisfacción y la perseverancia.

Luthans, Youssef y Avolio (2007) afirman que la teoría del capital psicológico positivo se caracteriza por cuatro capacidades psicológicas, o lo que es lo mismo, cuatro factores distintos (es decir, esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo), que se relacionan satisfactoriamente con el comportamiento en la organización.

Estas cuatro capacidades que engloban el capital psicológico interactúan, complementándose sinérgicamente y haciendo surgir un recurso de orden superior, mucho más valioso que cada uno de ellos analizado por separado, que es el estado de desarrollo psicológico positivo (cf. Luthans & Youssef, 2004; Luthans, 2007). Procedente de los estudios de Psicología Positiva, la integración de estas capacidades se emplea en el acrónimo HERO, formado por sus iniciales en inglés: Hope, Efficacy, Resilience, Optimism (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Los autores mencionados coinciden en que el individuo con alto capital psicológico tiene características intrínsecas de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (cf. Luthans, Youssef & Avolio, 2007); por lo tanto, la práctica de estas características por parte del individuo o de la organización a la que pertenece es necesaria e importante, dado que no se dan en el vacío (Luthans & Youssef, 2004; Luthans, 2007; Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010).

En esta dirección, aspectos de la personalidad del sujeto pueden actuar como antecedentes que predicen el desarrollo del capital psicológico positivo (Luthans & Youssef-Morgan, 2017), lo cual, sin embargo, viene en la misma dirección propuesta por Luthans, Youssef, y Avolio (2007), que para dichos autores, las características del capital psicológico positivo están en constante desarrollo, no siendo rasgos rígidos o inflexibles, por el contrario, están sujetos a cambios y contribuyen a un mejor desempeño organizacional.

En este sentido, el estudio conjunto de las características de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, según la perspectiva de Luthans, Norman, Avolio y Avey (2008), indica que los individuos que tienen altos niveles de estas capacidades demuestran rendimientos superiores y más consistentes que cuando se comparan con individuos con alto nivel en sólo una de ellas.

Con esta misma perspectiva, Luthans y Youssef (2004; Luthans ., 2007; Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010) consideran la necesidad de favorecer acciones y comportamientos continuos que den a conocer estas cuatro capacidades psicológicas, dado que uno de los principales recursos asociados al alto rendimiento y bienestar del trabajador es el propio capital psicológico, integrado por estos cuatro factores (Vizoso-Gómez, 2020).

Así, para Luthans (2007) y Vizoso-Gómez (2020), proyectar acciones positivas sobre el presente y el futuro fomenta el optimismo, atributo positivo que remite al éxito futuro; desarrollar la confianza alimenta la autoeficacia y la creencia en la propia capacidad; fomentar la perseverancia respecto a las metas personales y laborales culmina en la esperanza; y por último, desarrollar la superación de los problemas volviendo al estado original fomenta las características de la resiliencia.

Tanto Avey, Luthans, Smith y Palmer (2010) como Luthans (2007) coinciden en que el conjunto de estas cuatro capacidades psicológicas contribuye a aumentar la posibilidad de éxito en la organización, especialmente cuando se asocian al esfuerzo, la motivación y la perseverancia, ya que repercuten directamente en la productividad, las actitudes, los comportamientos, el bienestar y la salud del trabajador (Luthans & Youssef, 2004).

Asimismo, para Luthans (2008), las cuatro dimensiones (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo) operan de forma cohesionada e integrada, convirtiéndose en un único elemento que busca los resultados organizacionales esperados, lo que sin embargo, indica que los

estudios e investigaciones sobre el Capital Psicológico Positivo también pueden aplicarse fuera de este contexto organizacional.

La esperanza, primera dimensión del capital psicológico que se analizará en este trabajo, se define por un estado cognitivo o de pensamiento en el que el individuo presenta la capacidad de proyectar metas difíciles pero posibles de alcanzar a través de su determinación, vitalidad y control interno (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Otra definición de esperanza es la que dan Snyder, Irving y Anderson (1991, apud Siqueira y Martins, 2013) como "el estado motivacional positivo basado en una sensación de éxito (*agency*) y en un plan para alcanzar metas (*pathways*" (p. 639).

Según los autores citados, esta capacidad de buscar nuevas alternativas para alcanzar los objetivos frente a los obstáculos es una característica predominante de los individuos que poseen este estado de capital psicológico.

Los estudios demuestran que los trabajadores con mayores niveles de esperanza tienen un mejor y más alto rendimiento en el trabajo, autoevaluación del desempeño positivo y tienen mayor capacidad para resolver problemas y conflictos (cf. Luthans & Youssef, 2004, 2007; Peterson & Byron, 2007), dado que, según dichos estudios, la motivación y el coraje para enfrentar los problemas de desarrollo personal, profesional y social contribuyen positivamente con la esperanza.

La eficacia es la segunda dimensión del capital psicológico, que en la perspectiva de Luthans y Youssef (2004), la resolutividad es siempre positiva para enfrentar situaciones, porque cuando hay un juicio de eficacia por parte del individuo, se esperan mejores respuestas de sus acciones, cuyo buen desempeño se asocia a las características de autoeficacia.

Para Stajkovic y Luthans (1998, apud Siqueira & Martins, 2013), la eficacia también se define como "las creencias sobre las capacidades para movilizar recursos cognitivos o cursos de

acción necesarios para realizar con éxito una tarea específica en un contexto determinado" (p. 639).

Luthans, Youssef y Avolio (2007) entienden que los individuos autoeficaces presentan cinco rasgos de personalidad específicos, el primero es que se definen a sí mismos objetivos y tareas difíciles de cumplir; el segundo es que se interesan por nuevos retos y acciones y generalmente tienen éxito cuando se enfrentan a ellos; el tercer rasgo de personalidad es que están altamente motivados; el cuarto, invierten la energía y el esfuerzo necesarios para alcanzar sus objetivos; y por último, muestran perseverancia ante los obstáculos.

La tercera dimensión del capital psicológico, según la perspectiva de Luthans & Youssef (2004), es la resiliencia, cuyo concepto se define por la capacidad de sobresalir en situaciones y emociones difíciles que dificultan el desarrollo saludable, así como por la facilidad para poder realizar tareas de forma eficiente y eficaz.

Para Bock y Kremen (1996, apud Siqueira & Martins, 2013) la resiliencia es "reconocida como una capacidad psicológica positiva cuando alguien, ante la adversidad, reacciona y consigue superar un golpe o un fracaso" (p. 639).

En otras palabras, las personas resilientes son más fuertes cuando se enfrentan a situaciones adversas de cambio (Luthans y Youssef, 2004).

Finalmente, la cuarta y última dimensión es el optimismo, que según los autores mencionados, tiene su base de apoyo en la teoría de que las personas optimistas muestran una conducta positiva en las distintas expresiones de comportamiento, creyendo que las cosas siempre van para bien (Luthans & Youssef, 2004).

Según Carver y Sherer (2002, apud Siqueira & Martins, 2013) "los optimistas son personas que esperan que les ocurran cosas buenas; los pesimistas son personas que esperan que les ocurran cosas malas" (p. 639).

En esta dirección, el estudio desarrollado por Formiga, Viseu y Jesús (2014) mostró una fuerte relación entre las dimensiones del PsyCap, así como entre el optimismo y el rendimiento, mostrando que los trabajadores con altos niveles de optimismo tenían mayores niveles de satisfacción laboral.

En resumen, la unión de estas cuatro dimensiones psicológicas define el constructo según Luthans, Youssef y Avolio (2007):

Tener confianza (autoeficacia) en que uno invertirá el esfuerzo necesario para tener éxito en las tareas desafiantes; hacer una atribución positiva (optimismo) sobre lo que ocurre en el presente y lo que ocurrirá en el futuro; persistir en la búsqueda de objetivos y, cuando sea necesario, redimensionar los objetivos (esperanza) con vistas a alcanzar el éxito; encontrar la fuerza para resistir cuando se ven acosados por los problemas o la adversidad y superarlos (resiliencia), persistiendo en la búsqueda del éxito. (LUTHANS, YOUSSEF Y AVOLIO, 2007, p. 3).

Invertir en capital psicológico en las organizaciones, especialmente, en estas cuatro dimensiones en paralelo, además de reforzar la posibilidad de éxito, puede aportar grandes resultados organizativos, como el aumento del rendimiento (Luthans, Avolio, Walumba, & Li, 2005) y la mejora del comportamiento de los empleados (Jensen & Luthans, 2006).

En el estudio desarrollado por Formiga y Guimarães (2019) con médicos del Estado de Río Grande do Norte (RN), en Brasil, se confirma tal reflexión destacada anteriormente; según los autores, el profesional que mostró puntuaciones más altas en el capital psicológico positivo reveló puntuaciones bajas en ansiedad, depresión y estrés.

En este sentido, en los estudios desarrollados por los citados autores y también por Luthans (2008) y Formiga, Viseu y Jesús (2014) de la evaluación de las capacidades asociadas

al mejor desempeño organizacional, y de igual forma, de la evaluación de estas características de forma aislada, se constató que el beneficio de combinar las cuatro capacidades permitía que los individuos con altos niveles de las mismas presentaran un desempeño superior y más consistente que cuando se emparejaban con individuos con altos niveles en una sola de las capacidades, siendo las cuatro juntas, la mejor forma de verificar la PsyCap en los trabajadores.

El concepto de Capital Psicológico Positivo, como señalan Jensen y Luthans (2006) contribuye a desarrollar cambios positivos en las actitudes de los trabajadores, y de esta manera, la prevención de la salud psicológica, la promoción del desarrollo personal y el bienestar son alternativas para mejorar el desempeño individual, profesional y organizacional.

Al destacar este contexto de la salud del trabajador en la organización, pensamos en la salud mental, que es atribuida por la Organización Mundial de la Salud como un estado completo de salud y no sólo el "no estar enfermo", sino la promoción del bienestar general del individuo (Formiga . 2020b).

Además, Larson y Luthans (2006), por su parte, consideran que el constructo de capital psicológico se define a través de la pregunta "¿quién soy yo?", en contraste con los conceptos de capital humano (¿qué sé?) y capital social (¿a quién conozco?). Según los autores mencionados, estas tres formas de recursos (es decir, el capital humano, el social y el psicológico) deben ser el centro de la inversión de las organizaciones, y cuanto mayor sea la inversión en este último, mayores serán las ventajas competitivas a través de la inversión de lo que uno es.

En este sentido, a diferencia de la perspectiva del capital humano, que se centra sólo en lo que el individuo sabe y del capital social que se refiere a quién conoce el individuo, el Capital Psicológico Positivo aborda perspectivas más amplias y se dirige al potencial de ese individuo en el momento actual y a cómo puede desarrollarse. Estas perspectivas se guían por mecanismos de gestión específicos que benefician a todo el contexto organizativo (cf. Formiga ., 2020a; 2020b).

Así, Borges y Mourão (2013) recomiendan una adecuada identificación de los estados psicológicos positivos que pueden aportar a los trabajadores, para que puedan afrontar mejor las dificultades del contexto laboral, si no se pueden evitar. Para los citados autores, promover estas fortalezas en los trabajadores les ayuda a mantenerse fuertes y sanos en el entorno laboral.

Esta percepción de un mejor rendimiento en el trabajo basado en el estado psicológico del trabajador también es compartida por Who (2010) y Formiga (2020) cuando afirman que un ambiente de trabajo saludable impacta positivamente en la colaboración de los trabajadores y los directivos a favor de las mejoras continuas que favorecen la promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de todos los compañeros, además de permitir la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

Según el estudio de Vizoso-Gómez (2020) realizado con el trabajador docente, la motivación, el rendimiento, el compromiso, la salud y el bienestar del profesor están intrínsecamente relacionados con el capital psicológico, así como, sus resultados mostraron que se puede observar como un factor protector al *burnout*, tanto en profesores de instituciones públicas como de instituciones privadas (Youssef-Morgan & Luthans, 2015).

Son muchos los estudios que presentan el papel protector del capital psicológico frente a la depresión, así como, los que lo presentan como predictor de la salud mental y física (Demir, 2018; Soykan ., 2019; Liu ., 2015; Shen ., 2014; Sood, 2017).

En cuanto al estudio del capital psicológico en los docentes, desde los que enseñan en la educación infantil hasta los que enseñan en la educación superior, Vizoso-Gómez (2020) presenta que en los últimos años, especialmente en el último lustro, se ha producido un incremento en el número de publicaciones al respecto en varios países.

Así, en los estudios investigados por el citado autor, los principales factores que predice el capital psicológico van desde el bienestar laboral, la satisfacción vital, la percepción del desempeño, el compromiso profesional, la motivación, el aprendizaje, la enseñanza creativa, el

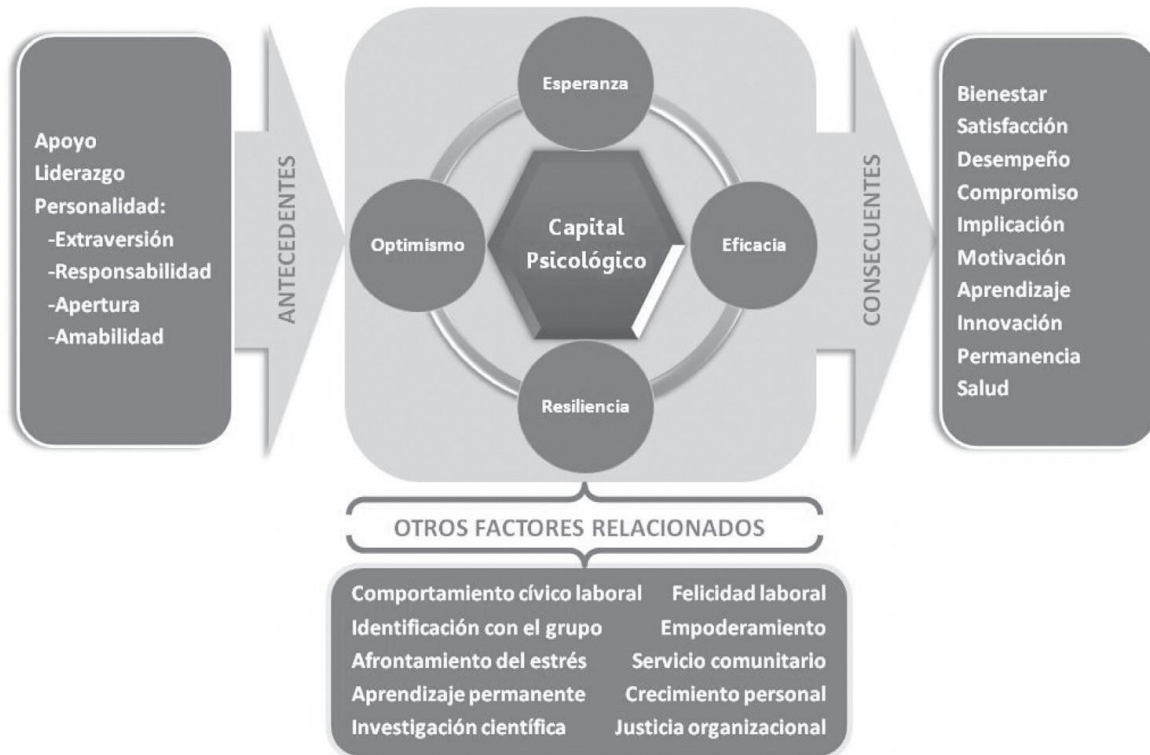
sentido de la vida, el comportamiento laboral cívico y la salud mental (Vizoso-Gómez, 2020). Estos son los principales factores que determinan el capital psicológico de los profesores que están en activo.

Por otra parte, el citado autor afirma que el "liderazgo de la organización, el apoyo de los compañeros de trabajo y algunos rasgos de la personalidad del propio profesor determinan su capital psicológico" (p. 267). Bozgeyikli (2017) a su vez, discrimina estos rasgos de personalidad proactiva que pueden determinar el capital psicológico del profesor en características de extroversión, apertura mental, responsabilidad y amabilidad.

En el caso de este trabajador de la educación, especialmente el docente, es comprensible que tanto las variables de apoyo organizacional como el capital psicológico positivo se asocien directa o indirectamente en su condición de bienestar.

En esta misma dirección, el apoyo social y el apoyo organizacional percibido pueden ser considerados como protectores del capital psicológico, dado que el profesor que se siente apoyado en la organización en la que trabaja, en los diferentes niveles educativos, presenta un mayor capital psicológico (Kanapathy, 2016; Li ., 2019; Li & Zhang, 2019), tal y como se presenta en la siguiente figura:

Figura 1 - Principales factores relacionados positivamente con el capital psicológico de los profesores



Fuente: Vizoso-Gómez (2010).

A partir de una revisión bibliográfica sistemática sobre la caracterización del capital psicológico en docentes de educación infantil, primaria, secundaria y universitaria, se encontró que el capital psicológico positivo muestra una relación negativa con los factores de fatiga emocional, *burnout*, intención de renuncia y rotación, así como con los síntomas depresión y con el estrés, como se señala en la figura 1 (Vizoso-Gómez, 2020).

Así, la capacidad predictiva del capital psicológico del profesor se evidencia en diversos estudios (Akyürek ., 2018; Kanapathy ., 2016), principalmente en lo que respecta al bienestar y la satisfacción, tanto en el ámbito general como profesional de este trabajador (Ganotice ., 2016).

Para Ganotice, Yeung, Beguina y Villarosa (2016), el capital psicológico del profesor, especialmente el universitario, desencadena factores como el ajuste interpersonal, el sentimiento de competencia, la prosperidad, el deseo de compromiso laboral y el reconocimiento percibido.

Por otro lado, desde la perspectiva de Demir (2018) y Ferradás . (2019), las características citadas en el párrafo anterior no sólo se perciben en los profesores universitarios, sino también en los que trabajan en la educación primaria, y de igual forma, dichos autores consideran que el perfil de estos profesores con un alto nivel de capital psicológico también revela altos niveles en las capacidades de esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo.

Es en este sentido que Vizoso-Gómez (2020) señala que los trabajos sobre capital psicológico positivo están compuestos, en su totalidad, por estas cuatro capacidades en conjunto, viniendo a cumplir los hallazgos en los estudios de Luthans (2008) descritos anteriormente.

Vizoso-Gómez (2020) refuerza los efectos del capital psicológico de los profesores sobre su rendimiento, su bienestar y, en general, su salud. Y de esta manera, para que la organización logre mejores resultados en sus procesos y sus profesionales presenten mejor salud, constatar el contexto de salud general del docente puede traer impactos positivos en la productividad y en la satisfacción personal con el trabajo, ya que, para Li y Zhang (2019), el estrés del docente, especialmente el de los grados iniciales, es percibido como atenuante del capital psicológico.

Así pues, la salud general de estos trabajadores puede recibir la influencia de un elevado capital psicológico, por lo que es importante evaluar este otro constructo en el entorno laboral, tema que se abordará en la siguiente sección de esta tesis.

2.3.3 Salud general y salud del profesorado en el lugar de trabajo

Según Dejours, Dessors y Desriaux (1993), la definición de que la salud no es un estado, sino un objetivo a alcanzar, como algo que se intenta conquistar, según la perspectiva de Dejours, Dessors y Desriaux (1993), estos autores consideran:

Si se acepta esta visión de las cosas, se comprende mejor que la salud no es sólo responsabilidad de otros, de una institución, de los médicos o del Estado. Es, sobre todo, responsabilidad de todos y cada uno. Por lo tanto, es su responsabilidad (DEJOURS, DESSORS Y DESRIAUX, 1993, p.104).

Los autores mencionados comparan la salud con la libertad, un atributo que se pretende alcanzar, que se defiende, como el bienestar físico, psicológico y social. De este modo, la relación entre el individuo y su trabajo puede llevarle al equilibrio, tanto como al desequilibrio siendo el trabajo, en este caso, el principal factor de enfermedad.

Borges y Mourão (2013) señalan que desde la década de los setenta, la vigilancia de la salud de la sociedad migró de un modelo centrado en los indicadores de enfermedad a un modelo de inclusión de los factores psicosociales, más amplio, estando tanto el gobierno como los investigadores y las organizaciones internacionales empeñados en la identificación de los factores sociales que contribuían a la esperanza de vida, a la reducción de la mortalidad, al mantenimiento de la calidad de vida y al bienestar del individuo.

En esta misma dirección, la promoción de la salud, según Borges . (2013), presenta una propuesta de articulación entre diversas estrategias, desde las acciones del Estado, a través de las políticas públicas, hasta las acciones de la comunidad, el individuo, el sistema de salud y las alianzas intersectoriales con el fin de una responsabilidad múltiple y compartida.

La promoción de la salud vinculada al ambiente de trabajo, a su vez, incluye medidas adoptadas por los propios trabajadores, los empleadores y la sociedad, cuyo objetivo principal es promover la vida saludable en el contexto organizacional (Borges & Mourão, 2013).

Desde esta perspectiva, considerando el trabajo y su reconocimiento como uno de los determinantes sociales significativos para entender la salud del trabajador, una lectura psicosociológica de este estado de salud del trabajador dirige a una comprensión de este estado como resultado de los propios procesos de trabajo (Borges, Guimarães, & Silva, 2013).

Según Codo y Vasques-Menezes (2005), el trabajo de cuidados se caracteriza por la tensión entre la necesidad de mantener un vínculo afectivo y la imposibilidad de hacerlo.

Desde esta perspectiva, en lo que respecta al trabajo del profesor, los citados autores entienden que esta tensión contribuye a la sensación de agotamiento emocional por el desgaste diario al que se ve sometido en la relación con el alumno, que necesita atención.

Esteve (1999), Carneiro (2001), Barcellos (2011) y Sampaio (2009) presentaron varios aspectos asociados a las condiciones de trabajo docente que influyen en la enfermedad del profesor, a saber: remuneración inadecuada, falta de prestigio social, falta de compromiso de las familias de los alumnos con las cuestiones educativas, administración insensible a los problemas profesionales, aulas masificadas, falta de una red de apoyo social, múltiples turnos de trabajo, entre otros estresores psicosociales, que, si son persistentes, pueden desencadenar estrés laboral.

En la literatura, existen numerosas consecuencias de la enfermedad del trabajador, como los sentimientos de inferioridad, la resignación, la infelicidad, la depresión, la ansiedad, el estrés, etc., cuyas patologías pueden considerarse tanto causas como consecuencias.

Según el citado autor, cuando las organizaciones no prestan atención a posibilidades como ésta, sin tener en cuenta el lado humano de las actividades, puede provocar un mayor deterioro del rendimiento en el trabajo, favoreciendo pérdidas organizativas, personales y sociales, especialmente en el entorno familiar y de amigos.

El estado de salud del profesor va más allá del aula, ya que, según Brixner, Formiga y Navarro (2019), debido a los cambios socioculturales, económicos y políticos, la profesión docente requiere competencias y habilidades más allá de la propia profesión docente, lo que contribuye a aumentar el riesgo de enfermar por sobrecarga emocional.

Teniendo en cuenta el vínculo afectivo que se establece entre el profesor y el alumno, Codo y Vasques-Menezes (2005) discuten este tema, afirmando que los profesionales del área de servicios que tienen contacto directo con sus clientes son más propensos a desarrollar Burnout, por ejemplo, que es una condición patológica que cualquier persona puede sufrir debido a su profesión.

En este caso, para Dejours (2007), las propiedades del ejercicio que realiza el profesor, es decir, la naturaleza de su trabajo, implica síntomas derivados de las tareas que pueden manifestarse y desarrollarse de diversas maneras, desde las más simples hasta las más complejas, en períodos cortos o largos.

Con el objetivo de evaluar las condiciones de trabajo y los problemas de salud en los profesores, Moreira (2012) desarrolló un estudio que permitió discutir sobre las limitaciones del trabajo y la salud en los profesores de Portugal, evaluando que el desgaste causado por el trabajo está determinado en gran medida por las condiciones ambientales, organizativas y psicosociales en las que se realiza este trabajo.

Alineado con este pensamiento, Codo al parafrasear a Martin Seligman (cf. Codo, 2006) afirma que no fue la depresión económica la que provocó los suicidios, sino que en realidad, provocó algo en la psique de las personas, que a su vez condujo al suicidio. De este modo, determinadas condiciones de trabajo provocan un sufrimiento que conduce a cambios en el psiquismo de las personas, y éstos aumentan su posibilidad de desarrollar trastornos psíquicos.

Sin embargo, Codo (2006) señala que no sólo el trabajo es causa de psicopatologías, sino que expone el valor y la importancia del trabajo en la conformación de la identidad y la

personalidad del individuo, en este caso especialmente del docente; también señala que el trabajo debe asegurar las necesidades básicas del individuo, pero igualmente, debe contribuir al bienestar social, promover la salud y la realización personal.

En esta misma dirección, la salud y el trabajo, al ser considerados valores humanos, necesitan vincularse de manera productiva y agradable, así como las organizaciones escolares necesitan priorizar las mejoras progresivas y sistemáticas de las condiciones de trabajo para que se favorezca la misión de producción de conocimiento y desarrollo humano del docente (Servilha & Arbach, 2011).

La categoría de profesores exige inversión en la educación permanente y en las condiciones de trabajo de sus educadores, ya que se convierte en una de las más expuestas a situaciones conflictivas y de alta exigencia, por ejemplo, exceso de tareas extracurriculares, reuniones, dificultades con los alumnos que pueden llegar a amenazas verbales y físicas, presión de tiempo, cambios en el proceso de trabajo y en la imagen social del profesor y en el valor que la propia sociedad asigna a la educación (cf. Oliveira, 2002; Esteve, 1999), que contribuyen a repercutir en la salud física y mental del trabajador.

La salud general de los profesores y sus problemas relacionados con el trabajo están vinculados a un conjunto de patologías reconocidas como enfermedades profesionales y requieren el establecimiento de una relación causa-efecto entre la exposición a determinados riesgos laborales y la aparición de la enfermedad (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007). Para los autores, esta condición contribuye a la aparición de problemas de salud menores, que no suelen ser valorados y a menudo se olvidan, pero que deberían tener mayor visibilidad.

En consonancia con el párrafo anterior, para los autores citados, muchas de estas molestias de salud no se consideran patológicas, sino que son causadas por el trabajo, siendo algunas de ellas dolores de cabeza que comprometen el bienestar del profesor y dificultan su experiencia en el entorno laboral.

De manera similar, se percibió en el estudio desarrollado por Moreira (2012), con quejas de problemas de voz y espalda, dificultades gastrointestinales, problemas de sueño, entumecimiento de extremidades, dolor muscular crónico, problemas emocionales, lesiones por accidentes, varices y otros, cuyos resultados encontraron una clara asociación entre los problemas de salud declarados y el tipo de trabajo desarrollado por los docentes.

En este mismo sentido, la investigación de Carneiro (2001) puntuó las quejas más frecuentes del trabajo del profesor, siendo el estrés, el agotamiento de la voz, el desánimo, la apatía, la impotencia y el síndrome de *burnout*. También se dio cuenta de que los profesores no tenían muchos conocimientos sobre las repercusiones de su trabajo en su salud y, del mismo modo, no disponían de un espacio para debatir esta cuestión en la profesión.

En la perspectiva de Codo y Vasques-Menezes (2005), Lipp (2007) y Martins (2007), el estrés laboral del profesor es un conjunto de signos y síntomas con sentimientos negativos como resultado del trabajo, cuya labor es percibida por el profesor como una intimidación a su autoestima o a su bienestar, y puede presentar manifestaciones psicológicas, fisiológicas o emocionales al intentar ajustarse a las tensiones internas y externas provenientes del contexto profesional.

Brixner, Formiga y Navarro (2019) destacan que si los contratiempos de la labor docente provienen de la relación profesor-educando-alumno con referencia a las condiciones de trabajo, los pocos recursos, la diferente realidad sociocultural, económica y geográfica que interfieren negativamente en el trabajo del profesor, la sobrecarga ocupacional, ciertamente este profesional se verá afectado por sentimientos de desánimo, apatía, cinismo, estrés laboral y cronicidad del *burnout*.

Así, el estado de salud del profesor abarca el bienestar en las esferas personal, social e institucional. Personal, con la ausencia de síntomas orgánicos, psíquicos y fisiológicos; en el aspecto social, con el desarrollo saludable de sus relaciones y por último, en el aspecto

institucional, presentando satisfacción con el trabajo en los intentos de adaptación a las tensiones internas y externas derivadas del entorno profesional con un buen rendimiento y productividad (cf. Codo & Vasquez-Menezes, 2006; Leite, 2007; Lipp, 2007; Martins, 2007; Formiga, 2019).

En este sentido, Siqueira y Padovam (2008) señalan que el bienestar del profesional está integrado por factores psicológicos, que contribuyen a su sano desarrollo.

Tanto la subjetividad del sujeto como la intersubjetividad, su bienestar físico, psicológico y social condicionan la salud global del individuo, cuyos sentimientos positivos hacia uno mismo, el otro y el trabajo refuerzan la autoestima y motivan el desarrollo de la salud, como bienestar completo.

En esta dirección, para abarcar el concepto de Salud de la OMS en su totalidad, muchos investigadores buscaron la Psicología Positiva para conocer aspectos del ser humano, como el bienestar, la felicidad, la esperanza, las virtudes, las fortalezas entre otros con el objetivo de prevenir enfermedades y mejorar la calidad de vida del individuo (Siqueira & Padovam, 2008).

Así, desde la perspectiva de la psicología positivista, se comprenden las fortalezas y virtudes que contribuyen al estado en el que el individuo siente una emoción positiva por la vida, con un adecuado funcionamiento emocional y social, sin la presencia de problemas de salud mental. Se trata de la comprensión del desarrollo pleno, sano y positivo de las esferas psicológica, biológica y social del ser humano (Keyes y Haidt, 2003).

Para este pleno funcionamiento emocional y social, los investigadores han encontrado pruebas científicas de bienestar con el objetivo de comprender los aspectos psicológicos que integran una vida sana. En este sentido, el estado de salud del profesor, como el de cualquier otro profesional, engloba la perspectiva teórica del bienestar, actualmente dividida en subjetivo, psicológico, social y laboral (Siqueira & Padovam, 2008), como se ha mencionado anteriormente en esta tesis.

Considerando que el profesor es un profesional vinculado a la organización escolar, se convierte en protagonista tanto del propio escenario como del mundo del trabajo al que se inserta, estando sujeto a las contingencias propias de su actividad productiva. Por ello, Vieira y Jesus (2007) señalan el bienestar del profesor como parte fundamental en el proceso de enseñanza, considerando que para tener alumnos motivados, por ejemplo, el profesor necesita estar igualmente motivado, siendo éste un hilo conductor del éxito o del fracaso en el aprendizaje de sus alumnos.

Así, considerando la definición de salud de la OMS no sólo como la ausencia de enfermedad, sino como la situación de perfecto bienestar físico, mental y social, en contraposición a las diversas corrientes teóricas existentes, Segre y Ferraz (1997) presentan la definición de salud como "un estado de razonable armonía entre el sujeto y la propia realidad".

En esta dirección, Siqueira y Martins (2013) afirman que el concepto de salud positiva se refiere a "[...] las habilidades para hacer frente a situaciones de estrés, el mantenimiento de un fuerte sistema de apoyo social, la integración con la comunidad, la alta moral y la satisfacción, el bienestar psicológico y los buenos indicadores de la aptitud física y la salud física (p. 5)."

En la concepción de los párrafos anteriores, el estado de salud de los profesores puede analizarse en función de su percepción del apoyo social y organizativo, así como de su bienestar psicológico subjetivo o capital psicológico positivo. Asimismo, en sus percepciones de bienestar físico, mental y social, estando en equilibrio y armonía con la realidad que les rodea, ya sea la institución escolar o su propia vida.

Por otro lado, según Esteve (1999), en referencia al concepto de malestar docente, se refiere a una forma de enfermedad social causada por la falta de apoyo de la sociedad al profesor, que, sin embargo, puede llevar a la desmotivación por el trabajo. Se han realizado varios estudios sobre el sufrimiento mental de los profesores con el fin de contribuir a la mejora de las

condiciones de trabajo y reducir los niveles de sufrimiento mental del profesional (Albuquerque, . 2018).

El estudio de Cortez . (2017), a través de artículos científicos publicados entre 2003 y 2016, sobre la salud de los docentes, deja en claro las percepciones sobre el sufrimiento docente y presentó varios síntomas psíquicos presentes en el profesional en diferentes contextos, como el agotamiento emocional, el nerviosismo, el estrés, el insomnio, el síndrome de *burnout*, las pérdidas de creatividad, la negación, la despersonalización y las distorsiones en la percepción de la importancia y el esfuerzo dedicado al trabajo.

En este sentido, Souza y Leite (2011) señalan:

La labor docente se entiende como una actividad repetitiva, fragmentada y realizada con la imposición de ritmos intensos. Los análisis sobre las condiciones de trabajo están fuertemente marcados por la autopercepción de los profesores, y los estudios empíricos sobre las condiciones reales de trabajo en las escuelas son prácticamente inexistentes.

Del mismo modo, también son escasos los estudios sobre los reflejos de la organización y gestión del trabajo en la salud de los profesores y los estudios sobre la salud, en general, buscan los síntomas [autopercepción] y sus patologías y acaban estableciendo pautas de promoción y prevención [estudios prescriptivos] (SOUZA Y LEITE, 2011, p. 1106).

Tal y como describen los autores citados, Silva (2012) señala que, aunque existen muchas producciones sobre la salud del trabajador, se limitan a la descripción de las condiciones subjetivas y objetivas del trabajo, sin una explicación clara y coherente de cómo estas condiciones contribuyen o promueven la enfermedad profesional.

En este mismo sentido, el citado autor señala que los textos sobre la salud del profesor tienen un carácter descriptivo y culpabilizador, ya que, para ellos, es el profesor el que no se adapta a los cambios, siendo resistente, sin una buena formación teórica o falta de motivación para el trabajo.

Para Silva (2012), es un hecho que estos aspectos deben ser considerados en la comprensión del proceso de sufrimiento y enfermedad, pero no explican su dinámica de desarrollo.

3 ESTADO DEL ARTE

3.1 Introducción

A partir de las preguntas sobre la relación entre el capital psicológico, el apoyo organizacional y la salud del docente, especialmente para aquellos profesionales que experimentan en el aula situaciones de alumnos víctimas de violencia física intrafamiliar, el estado del arte de esta investigación tiene como punto central presentar aportes en un intento de llenar el vacío de conocimiento sobre el tema de esta tesis, reforzando la estructura y el propósito de este tipo de investigación.

En este sentido, esta sección contiene investigaciones que, cuidadosamente, presentan un mapeo sobre los principales constructos, que fueron observados en varios enfoques teóricos, culminando en un diálogo o discusión entre las perspectivas presentadas y el objetivo central de esta tesis. Tiene, por tanto, comentarios, críticas o asociaciones de los estudios desarrollados a priori con el núcleo de esta investigación.

Aunque la dificultad de acceso a otras investigaciones, como artículos, tesis o disertaciones son evidentes, el estado del arte desarrolla efectivamente la investigación, contribuyendo positivamente a ella, y principalmente con su originalidad.

Así, la presente tesis cuenta con varias investigaciones, que fueron subdivididas en tres temas, siendo: Apoyo Organizacional; Capital Psicológico Positivo y Salud General de los Profesores.

3.2 Investigaciones sobre la percepción del apoyo organizativo

Investigación N. 1

Título: Formación de educadores en materia de abuso sexual infantil

Autor/año: Rachel de Faria Brino y Lúcia C. de A. Williams/2003

Enfoque: Cognitivo

Muestra: Once educadores de las Escuelas Municipales de Educación Infantil - EMEIS de la ciudad de São Carlos, SP-Brasil.

Instrumentos: Registro de Abuso Sexual (RAS) que contiene varios temas sobre el tema, Cuestionario de Conocimientos y Creencias sobre el Abuso Sexual, además de presentaciones orales sobre el tema, actividades prácticas, presentaciones sobre la legislación, presentaciones de vídeos y películas, *role-playing*, etc;

Objetivo: Evaluar la eficacia de una intervención con educadores para capacitarlos en casos de abuso sexual.

Resultados: Promovió importantes modificaciones en la actuación de los profesores en casos de abuso sexual y apoyo a los mismos, contribuyendo a agregar información sobre el tema, además de promover acciones adecuadas ante la sospecha de este tipo de violencia.

Reflexionar sobre los procedimientos adoptados por el profesional ante un caso de abuso sexual, discutir la identificación de las formas de actuar en situaciones de abuso, especialmente cuando la víctima es del aula del profesor, así como comprender las creencias racionales o irracionales sobre este tipo de violencia y fomentar estrategias de afrontamiento de la misma, son aspectos que reciben una aportación relevante desde la psicología cognitiva, base teórica del citado estudio.

Según la perspectiva de Brino y Williams (2003), en la consideración de la necesidad de capacitar a los profesores para actuar en situaciones de abuso sexual contra niños y adolescentes,

el fenómeno de la violencia, ya sea cometida dentro o fuera del ambiente familiar, culmina en la necesidad de mejoras en los currículos de formación de los profesores. Este aspecto corrobora las consideraciones de esta tesis para proponer otros estudios respecto a la implementación de prácticas y conductas en el aula para una mejor comprensión de tales fenómenos actuales, contribuyendo así a mejores condiciones de trabajo, apoyo y bienestar en el aula.

Investigación N. 2

Título: *Enhancing the professionalism of early years educators: a model of support for professional development.*

Autor/año: Sarah Ligtfoot/2019

Enfoque: Basado en la acción y el desarrollo

Muestra: 15 participantes del Wolfson College de la Universidad de Cambridge en Inglaterra.

Instrumentos: Tareas de reflexión y actividades dialógicas analizadas deductiva e inductivamente.

Objetivo: Diseñar y dirigir un programa de apoyo a los educadores de la primera infancia para que desarrollen y promuevan un profesionalismo más amplio, permitiéndoles desarrollar y adoptar alternativas de desarrollo profesional de manera que les ayuden a negociar los retos y limitaciones inherentes a su trabajo con los niños pequeños y sus familias.

Resultado: El estudio indicó que los educadores de la primera infancia pueden adoptar el desarrollo profesional ampliado cuando se les proporciona apoyo.

El referido estudio, elaborado en una tesis doctoral de la Universidad de Cambridge, Inglaterra, presenta, de forma clara y objetiva, la importancia del apoyo a la figura del profesor para que éste presente una mayor mejora de su profesionalidad.

En la perspectiva de Ligtfoot (2019), el desarrollo colaborativo del liderazgo docente, en sus propios entornos de trabajo, ayuda a los educadores a afrontar los retos y limitaciones

asociados al trabajo, culminando, por tanto, en un desarrollo profesional continuo de este trabajador.

Dicha condición refuerza el estudio de la presente investigación, implicando un apoyo organizativo para que el docente logre mayores posibilidades de enfrentar los desafíos e interfaces inherentes a la atención de niños y adolescentes en el aula.

Investigación N. 3

Título: Trabajo de alta exigencia entre los profesores: asociaciones con factores laborales según el apoyo social.

Autor/año: Marcela Maria Birolim, Arthur Eumann Mesas, Alberto Durán González, Hellen Geremias dos Santos, Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad, Selma Maffei de Andrade/2019.

Enfoque: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, en una aproximación según el modelo demanda-control.

Muestra: 842 profesores de la red estatal de escuelas primarias y secundarias de Londrina/PR, un municipio del sur de Brasil, y otros 82 profesores en un estudio piloto.

Instrumentos: Entrevistas, escalas y cuestionario.

Objetivo: El objetivo fue verificar los factores ocupacionales asociados al trabajo de alta demanda entre los profesores de educación básica y si las asociaciones variaban según el apoyo social.

Resultados: Tras el análisis estratificado, variables como la carga de trabajo y la percepción negativa en cuanto al número de alumnos por clase fueron significativos sólo en el grupo que presentó menos apoyo social. El trabajo altamente exigente se asoció con condiciones laborales específicas de la enseñanza y el apoyo social podría actuar como moderador del efecto en algunas de estas asociaciones.

Desde la perspectiva de Birolim (2019), los hallazgos de este estudio mostraron la importancia de establecer en la escuela espacios que favorezcan el intercambio y el apoyo entre los docentes. Asimismo, se percibió la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de los profesores y de incluir cuestiones relacionadas con la salud mental de los trabajadores, de manera que se pudieran abordar los fenómenos asociados al sufrimiento derivado de los procesos de trabajo.

En este aspecto, considerando el mapeo del mencionado estudio desarrollado en un solo municipio de Brasil (Londrina), se evidenció que los resultados variaban según el apoyo social recibido. Esta perspectiva contribuye con la presente investigación, en su originalidad, al ponderar que el efecto del apoyo social es significativo sobre el estrés laboral en los profesores, considerando que se trata de una investigación con profesores que trabajan en varias ciudades de Brasil y que experimentan una situación de violencia intrafamiliar de sus alumnos, factor que puede ser fuente de estrés o malestar.

Investigación N. 4

Título: Exploración de las iniciativas de formación del profesorado para preparar a los alumnos superdotados como forma de garantizar la educación para todos en las escuelas primarias de Zimbabue

Autor/año: Florence Dube/2015

Enfoque: fenomenológico constructivista

Muestra: Profesores de dos facultades de magisterio, profesores titulados y profesores en prácticas de dos escuelas primarias de Zimbabue.

Instrumentos: Entrevistas semiestructuradas, observación y discusión en grupo.

Objetivo: Responder a la pregunta clave de la investigación: ¿Cuáles son las iniciativas de formación de profesores emprendidas por las Escuelas Normales para prepararles y apoyarles en

el periodo de formación para tratar con alumnos superdotados en las escuelas primarias de Zimbabue?

Resultados: La principal conclusión fue que faltaba una formación privilegiada en la preparación de los profesores para capacitarlos y apoyarlos en su formación para tratar con alumnos superdotados. El investigador sugirió algunas recomendaciones sobre la necesidad de una política nacional de educación que proporcione directrices para los programas de formación de profesores, siendo una de ellas la revisión de los planes de estudio por parte de las propias escuelas.

Aunque el citado estudio sudafricano aborda la formación específica del profesorado para trabajar con niños superdotados, se advirtió la necesidad de revisar los planes de estudio de formación del profesorado, aspecto que Dube (2015) refuerza como factor mediador para la formación y el apoyo al profesional de la enseñanza.

Desde esta perspectiva, contribuye a esta investigación sugiriendo su implementación en la política educativa de ese país (Zimbabue), evidenciando así cierta similitud con las políticas públicas de Brasil, con el fin de fomentar un mayor apoyo al profesor y su práctica.

Investigación N. 5

Título: Apoyo organizacional y acoso moral en empleados públicos: un estudio correlacional en trabajadores del Sertão Paraibano, Brasil

Autor/año: Ennio A. S. A. Lima, Hellen D. S. A. Lima y Nilton Formiga/2019.

Enfoque: Psicología Social

Muestra: 288 profesionales de la educación (135 sujetos) y de la salud (153 sujetos) del municipio de Conceição/Paraíba (PB) en Brasil, 58% hombres y 35% mujeres, con edades entre 19 y 64 años.

Instrumentos: Escalas, siendo la escala de Percepción de Apoyo Organizacional, escala de percepción de acoso moral en el mundo del trabajo, escala de Impacto Afectivo del Acoso Moral en el Trabajo y datos sociodemográficos.

Objetivos: Verificar la relación entre el apoyo organizativo y el acoso moral, con las nuevas perspectivas económicas y sociales.

Resultados: Además de que los resultados revelan que los constructos utilizados fueron confiables para el tipo de muestra evaluada, la diada apoyo organizacional-acoso moral contribuyó a la inhibición del fenómeno del acoso en el ámbito laboral.

En la perspectiva de Lima, Lima y Formiga (2019), la exigencia de desarrollar actividades absurdas en el trabajo afecta a la productividad de la organización, lo que a su vez provoca graves daños psicológicos en el trabajador, contribuyendo a la aparición de problemas en la tríada trabajo, individuo y salud. En resumen, el apoyo organizativo se correlaciona negativamente con el acoso escolar.

Dicha correlación presentada en el estudio en referencia destaca la importancia de establecer percepciones positivas sobre lo mucho que la organización se preocupa por el trabajador, con el fin de mitigar las posibilidades de acoso en el entorno laboral. Esto también corrobora la presente investigación, ya que el apoyo organizativo implica la consiguiente mejora del estado de salud de este trabajador.

Investigación N. 6

Título: Organización, trabajo y salud: apoyo organizativo, capital psicológico en el trabajo y salud general en enfermeras de un hospital público.

Autor/año: Gabriella A. Pereira, Nilton S. Formiga y Ionara D. Estevam/2019.

Enfoque: Psicología Social

Muestra: 101 enfermeras.

Instrumentos: Cuestionario sociodemográfico y de caracterización laboral; Escala de Percepción de Apoyo Organizacional (EPSO); Escala de Capital Psicológico Positivo en el Trabajo (ECP) y el Cuestionario de Salud General (QSG-12).

Objetivos: Analizar la relación de interdependencia entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo en el trabajo y la salud general en enfermeras de un hospital público de la ciudad de Natal/Rio Grande do Norte (RN).

Resultados: Revelaron que la asociación entre el apoyo organizacional y el cuestionario de salud general no presentó un resultado significativo, excluyendo así la hipótesis inicial de una asociación interdependiente entre las tres variables. Con esto, se generó un modelo alternativo, en el que se hipotetizó una perspectiva mediacional entre las variables. Se observó en el modelo mediacional que la puntuación de la variable de apoyo organizacional se asoció positivamente al capital psicológico, y éste a la salud general. Así, se pudo concluir que el modelo alternativo presentó mejores resultados, demostrando que cuando el capital psicológico actúa como mediador entre el apoyo organizacional y la salud general de las enfermeras, es posible obtener mejores niveles de salud.

El mencionado estudio realizado con enfermeras, cuya base teórica era la psicología social, destacaba la importancia del propio compromiso del trabajador en la promoción efectiva de su salud y bienestar. Desde la perspectiva de Pereira, Formiga y Estevam (2019), la importancia de estudios como este se debe al mayor interés por comprender los mecanismos de la no enfermedad que la enfermedad en sí.

En este sentido, este estudio contribuye y corrobora la presente investigación, ya que pretende verificar nuevas asociaciones entre las mismas variables, pero en diferentes condiciones de trabajo vinculadas al fenómeno social de la violencia intrafamiliar.

De igual manera, los constructos utilizados en esta tesis de apoyo organizacional y capital psicológico positivo, similares al estudio de Pereira, Formiga y Estevam (2019), al asociarse con

la organización y el trabajo, potencian la estructuración de organizaciones más saludables, cuyos aspectos pueden considerarse factores transformadores de la realidad social.

Investigación N. 7

Título: Apoyo organizacional y autoestima en empleados de organizaciones públicas y privadas en Brasil.

Autor/año: Nilton, S. Formiga, Bruna Gonçalves de Oliveira Freire, Paula Francinete Araújo Batista y Ionara Dantas Estevam/2017.

Enfoque: Psicología Social

Muestra: 282 trabajadores de la ciudad de João Pessoa/PB, de 18 a 68 años, de empresa pública y privada.

Instrumento: Cuestionarios de caracterización sociodemográfica y escalas, siendo la Escala de Percepción de Apoyo Organizacional y la Escala de Autoestima.

Objetivos: Verificar la relación entre el apoyo organizacional y la autoestima en trabajadores de organizaciones públicas y privadas.

Resultados: Se observaron resultados significativos entre el apoyo organizacional y la autoestima positiva, mientras que con la autoestima negativa la correlación fue negativa. Se percibe que el soporte organizacional se correlacionó, positivamente, con la autoestima positiva, pero, someramente en el ámbito total y en el ámbito de la organización pública; también, se puede observar la relación negativa del soporte organizacional con la autoestima negativa en todos los ámbitos (ámbito total, de la organización pública y privada); por último, en lo que se refiere a la autoestima pura, tuvo una correlación positiva con el soporte organizacional sólo en el ámbito total y en el ámbito de la organización pública.

En general, los resultados de este estudio mostraron la percepción de lo importante que es una dinámica organizativa que favorezca el bienestar del trabajador. Desde la perspectiva de

Formiga, Freire, Batista y Estevam (2017), tal condición favorece la construcción del autoconcepto profesional y la productividad en la organización, así como contribuye a una mejor organización psíquica del trabajador, de modo que contribuye a su salud mental.

Así, tales resultados responden a la discusión central de esta tesis, ya que se propone comprender la relación existente entre variables, siendo una de ellas el apoyo organizacional y sus implicaciones en la salud general del trabajador, en particular, la del docente.

Investigación N. 8

Título: Correlación entre el apoyo organizacional y la expectativa de futuro en empleados de organizaciones públicas y privadas en Brasil.

Autor/año: Nilton S. Formiga y Bruna Gonçalves de Oliveira Freire/2018.

Enfoque: Psicología Social

Muestra: 214 trabajadores, hombres y mujeres, de 19 a 61 años, de empresas públicas y privadas de la ciudad de João Pessoa/PB, Brasil.

Instrumento: Escalas de Percepción de Soporte Organizacional y de Expectativa de Futuro, así como, cuestionario de caracterización socio-demográfica.

Objetivos: Verificar la relación entre el apoyo organizacional y la expectativa de futuro en trabajadores brasileños, así como la relación de la variable independiente con las dimensiones de la expectativa de futuro, siendo las mejores condiciones de la sociedad, el éxito profesional y financiero y, por último, la realización personal.

Resultados: A través de la correlación de Pearson, se observó una relación positiva entre el apoyo organizativo y la expectativa de futuro (así como, hubo relación con dos dimensiones de la expectativa: Mejores condiciones de la sociedad, éxito profesional y financiero). Sin embargo, la dimensión de logro personal de la expectativa de futuro no tuvo una correlación significativa.

Pero en general, considerando tales resultados, es posible señalar que el desarrollo de una

organización puede promover para sus empleados una expectativa de futuro que puede generar un mejor funcionamiento en su vida social y personal.

Considerando los resultados del mencionado estudio, se constató que no sólo corroboraron la propuesta teórica sobre la importancia y relevancia de una organización, cuya base dinámica de trabajo es el apoyo al trabajador, sino que también evidenciaron la influencia del apoyo organizacional en el éxito profesional del trabajador.

Según Formiga y Freire (2018), cuanto más apoyo pueda ofrecer la organización a sus empleados, probablemente mejor será su vínculo o compromiso, y como resultado, el éxito en su vida profesional en el entorno laboral. Esta condición corrobora con el estudio de esta tesis, ya que las organizaciones, no sólo pueden contribuir a una mejor actitud psicosocial de sus trabajadores, sino principalmente promover un mejor funcionamiento en su vida personal y social.

Cabe destacar que el constructo de apoyo organizacional defendido por Eisenberger (1986), basado en el concepto en cuestión, se basa en el bienestar del trabajador a partir del reconocimiento de los intercambios y beneficios generados en la relación empleado/organización.

Investigación N. 9

Título: El impacto del apoyo organizativo y el compromiso afectivo en la rotación

Autor/año: Rogério dos Santos Silva, Alexandre Cappelozza y Luciano Venelli/2015.

Enfoque: Psicología Social

Muestra: 132 profesionales del Estado de São Paulo, Brasil.

Instrumento: Cuestionario sociodemográfico y escalas, siendo la Escala de Percepción de Apoyo Organizacional, la Escala de Compromiso Organizacional Afectivo y la Escala de Intención de Rotación.

Objetivos: Analizar el impacto de los constructos Percepción de Apoyo Organizacional y Compromiso Organizacional Afectivo en la Intención de Rotación de los empleados, un fuerte indicio para la organización de mayor rotación y pérdida de talento.

Resultados: Tras los análisis estadísticos, los resultados mostraron que, aunque ambos constructos tuvieron un impacto negativo significativo en la intención de rotación, el compromiso afectivo tiene más impacto que el apoyo organizativo para la retención de los empleados. Se puede considerar que la intención de rotación tiende a disminuir en presencia de altos niveles de apoyo organizacional percibido y de compromiso organizacional afectivo y viceversa. Es importante señalar que la correlación más alta con la intención de rotación, entre las variables, fue el compromiso organizacional afectivo, convirtiéndose así en el probable predictor de la intención de rotación.

Según el concepto de Silva, Cappelozza y Venelli (2015), cuanto más comprometido afectivamente esté el trabajador con la organización, menos piensa, planea o quiere dejarla, condición que corrobora los estudios existentes permitiendo decir que el compromiso organizacional afectivo es un importante predictor para el desempeño de los empleados y los resultados organizacionales, en este caso, para la reducción de la rotación.

Por otro lado, en cuanto a la percepción del apoyo organizativo, los resultados mostraron un impacto significativo en la explicación de la intención de rotación. En una dirección similar a la de los autores citados, tal condición responde a la presente tesis al ponderar que las organizaciones que tienden a valorar y demostrar preocupación por el bienestar de sus empleados, tienden a disminuir la intención de abandonar la organización (Eisenberger ., 1986) y, en consecuencia, presentan mayores condiciones para que el trabajador se sienta bien en su ambiente de trabajo, a pesar de la presencia de fuentes causantes de malestar.

Investigación N. 10

Título: Invarianza asociativa entre la percepción de apoyo organizacional y el capital social organizacional en trabajadores brasileños.

Autor/año: Nilton Soares Formiga, Bruna Gonçalves de Oliveira Freire, Sarah Ruth Araújo Granjeiro, Natália Holanda Mendes Maia de Paula, Layze Amanda Leal Almeida, Adriana Marinque Tomé y Antonio Fernandes/2020.

Enfoque: Psicología de las Organizaciones.

Muestra: 401 trabajadores del Estado de Rio Grande do Norte/Brasil.

Instrumento: Cuestionario sociodemográfico y escalas, siendo la Escala de Percepción de Apoyo Organizacional (EPSO) y la Escala de Capital Social Organizacional (ECSO).

Objetivos: Verificar la relación entre el apoyo organizacional y el capital social organizacional en trabajadores brasileños, esperando que las respectivas variables se correlacionen positivamente.

Resultados: Los indicadores psicométricos aseguraron la propuesta del modelo teórico pretendido, cuyos resultados revelaron la importancia de considerar la forma, la frecuencia y la intensidad con que el trabajador construye la percepción del apoyo que le ofrece su organización.

En líneas generales, las conclusiones del estudio indicaron que las organizaciones que invierten en apoyo organizativo, probablemente, serían útiles para un entorno organizativo con experiencias, relaciones e interacciones sociales que permitan a los trabajadores compartir objetivos comunes, ya sea en sus sectores, o en la organización.

Así como en el referido estudio, que el apoyo organizacional está significativamente relacionado con el capital social en los trabajadores, en esta tesis también se evidencia cuánto puede influir la variable apoyo organizacional en el desarrollo y en el mantenimiento de la acción profesional en la institución. Esta condición se produce por la propia percepción del trabajador sobre la importancia de las interacciones y el intercambio de experiencias en el entorno laboral.

Investigación N. 11

Título: Estudio correlacional entre el apoyo organizativo, los daños relacionados con el trabajo y la calidad de vida en trabajadores brasileños.

Autor/año: Heitor César Costa Oliveira, Natália Holanda Mendes Maia de Paula, Lais Karla da Silva Barreto, Nilton Soares Formiga e Alda Karoline Lima da Silva/2021.

Enfoque: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Muestra: 228 trabajadores de organizaciones públicas y/o privadas.

Instrumento: Cuestionario sociodemográfico y escalas: Escala de Percepción de Apoyo Organizacional (EPSO), Escala de Evaluación de Lesiones Relacionadas con el Trabajo (ADRT) y Escala de Calidad de Vida (Estudio de Resultados Médicos³⁶, SF-36).

Objetivos: Realizar un estudio correlacional entre los constructos Apoyo Organizacional (SO), Lesión Laboral (LPT) y Calidad de Vida (CV) en el contexto de la salud del trabajador brasileño en las áreas de psicología y fisioterapia.

Resultados: Los resultados revelaron que el apoyo organizacional influyó negativa y significativamente, sólo en la variable DRT y sus respectivas dimensiones (física, psicológica, social). En relación con el QV, los resultados de los hogares específicos son bajos y no son significativos.

Al igual que en esta tesis, el citado estudio presentó que, aunque el Apoyo Organizacional contribuye positivamente a la salud del trabajador y a su calidad de vida, es importante que éste sea consciente de que la organización no es la única responsable de los aspectos de su salud y tampoco del contexto sanitario, en su conjunto.

Investigación N. 12

Título: Apoyo organizativo, compromiso y espiritualidad en el trabajo: verificación empírica de un modelo teórico competitivo en organizaciones brasileñas.

Autor/año: Nilton Formiga, Bruna Freire de Oliveira, Sheila Trícia Guedes Pastana, Ana Lúcia Brenner Barreto Miranda, Ismael de Mendonça Azevedo y Anthonieta Looman Mafra/2019.

Enfoque: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Muestra: 324 trabajadores de organizaciones públicas y/o privadas, de 30 a 39 años de edad.

Instrumento: Cuestionario sociodemográfico y escalas: Escala de Percepción del Apoyo Organizacional (EPSO), Inventario de Espiritualidad en el Trabajo (IET) y Escala de Compromiso en el Trabajo (EET).

Objetivos: Verificar la relación entre el apoyo organizacional, el compromiso y la espiritualidad en el trabajo en trabajadores brasileños.

Resultados: Se observó la existencia de un modelo de mediación en el que el compromiso laboral medió en la relación entre el apoyo organizativo y la espiritualidad en el trabajo. Por lo tanto, los resultados mostraron que el modelo propuesto originalmente no estaba probado, generando así un modelo competitivo. El modelo competidor no sólo presentaba mejores indicadores psicométricos, sino que también nos permitía reflexionar sobre una dirección explicativa alternativa en el ámbito de la psicología organizacional y del trabajo.

Es en este sentido que dicho enfoque teórico contribuye a las reflexiones de esta tesis, dada la necesidad de que el trabajador busque mecanismos de protección para su salud organizacional y social, tal como lo discuten los autores del estudio mencionado, así como en las consideraciones de esta tesis.

3.3 Investigación sobre el capital psicológico positivo

Investigación N. 1

Título: *La medida del capital psicológico*

Evidencia de invarianza factorial en trabajadores de diferentes ocupaciones en João Pessoa/PB y Natal/RN.

Autor/año: Nilton S. Formiga, Juliana Bianca Maia Franco, Antonio Dionísio de Souza Neto, Wanusia Nascimento Costa Guimarães, Maria Aletsanda Pereira Oliveira, Gabriela Aguiar Pereira y Ionara Dantas Estevam/2019.

Enfoque: psicología positiva

Muestra: 316 trabajadores brasileños de la ciudad de Natal/RN y João Pessoa/PB, de 21 a 59 años, siendo la mayoría mujeres, y con una renta económica superior a 4.000,00 R\$.

Instrumento: Escala de Capital Psicológico Positivo (PPSC) y un Cuestionario con datos sociodemográficos.

Objetivo: Verificar la consistencia e invariabilidad de la estructura factorial de la medida de capital psicológico positivo, en una muestra de trabajadores de diferentes profesiones en dos capitales del noreste de Brasil.

Resultados: Tras los análisis estadísticos confirmatorios, los indicadores psicométricos revelaron consistencia e invariabilidad factorial, confirmando la tetrafactorialidad (cuatro factores: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo) como la mejor estructura factorial de este constructo independientemente de la especificidad de la muestra. Se observó que los indicadores psicométricos, que pretenden corroborar el modelo propuesto, fueron satisfactorios, pero también fueron cercanos y/o superiores a los encontrados anteriormente en los estudios de otros autores sobre la escala de capital psicológico positivo en el trabajo, que sin embargo revelaron una calidad y consistencia del modelo factorial de capital psicológico positivo cercana a los estudios de otros países.

Según la perspectiva de Formiga . (2019), considerando que el mencionado estudio buscó centrarse en una evaluación de la calidad y seguridad, tanto del concepto del constructo como de la medición del capital psicológico positivo en la mencionada muestra de trabajadores, e incluso

habiendo presentado indicadores bastante confiables, es necesario realizar futuras investigaciones y réplicas, comparando con otros instrumentos y bases teóricas para reunir evidencia en cuanto a la estabilidad y estandarización de la medida.

En este sentido, el citado estudio se basó en la aportación teórica de la psicología positiva, mientras que la presente tesis aborda la perspectiva teórica de la psicología social del trabajo y de las organizaciones, desarrollada también con otros instrumentos, reforzando la discusión de los autores antes mencionados sobre la importancia de verificar la normalidad de la medida en otras perspectivas.

De esta manera, el análisis de datos de esta tesis evidenció que las escalas fueron corroboradas y que pueden ser consideradas confiables y en condiciones de verificar los constructos evaluados en la tesis, siendo uno de ellos, el propio capital psicológico positivo en el trabajo.

Investigación N. 2

Título: *Impacto del capital psicológico positivo en el malestar psicológico de los profesores de primaria y secundaria.*

Autor/año: Rosa Isabel da Costa Vicente Rodrigues, 2013.

Enfoque: Psicología Positiva.

Muestra: 425 profesores de los sectores público y privado de Portugal, con edades comprendidas entre 26 y 62 años, siendo el 83,8% mujeres y el 16,2% hombres.

Instrumento: Cuestionario de Capital Psicológico y Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés.

Objetivo: Analizar el impacto del capital psicológico positivo en el malestar psicológico de los profesores de primaria y secundaria.

Resultados: Los resultados obtenidos encontraron que el optimismo es la variable con mayor impacto positivo sobre el malestar psicológico, ya que los profesores más optimistas manifiestan

menores niveles de ansiedad, depresión y estrés. Los resultados fueron similares a los encontrados por Luthans y sus colegas (2007), quienes afirmaron que los individuos con altos niveles de esperanza muestran determinación en el establecimiento de metas y logran definir caminos alternativos para alcanzarlas, independientemente de las adversidades que puedan surgir. También se comprobó que la situación profesional actual y la percepción de los profesores de una posible situación de desempleo influyen significativamente en los niveles de depresión manifestados. También se percibió la existencia de una categoría intermedia entre optimistas y pesimistas, a la que la literatura se refiere como optimistas paradójicos.

En resumen, los resultados sugieren que cuando los empleados muestran niveles más altos de autoeficacia, resiliencia, optimismo y esperanza, son más productivos, están más satisfechos, denotan un mayor apego a la organización, están más disponibles para desempeñar papeles extrafuncionales, son más creativos y tienden a permanecer vinculados a las organizaciones donde prestan servicio.

Desde la perspectiva de los autores mencionados, el estudio concluyó que el sufrimiento psicológico de los profesores está fuertemente influenciado por el PsyCap, en particular la variable optimismo, que funciona como una defensa contra las adversidades del día a día y ante la previsión de acontecimientos futuros, concretamente la pérdida de empleo.

A partir de los resultados y en una dirección similar a la del estudio presentado en esta tesis, el estado de salud general del trabajador, en particular del docente, está influenciado por las dimensiones del capital psicológico positivo, condición que se evidenció en el presente estudio y que posiblemente se corrobore en esta investigación.

Investigación N. 3

Título: *El impacto del capital psicológico y el rediseño del comportamiento laboral en el compromiso laboral.*

Autor/año: Daren Tashima Cid, 2018.

Enfoque: Psicología Positiva con enfoque en el Comportamiento Organizacional.

Muestra: 749 trabajadores, 489 mujeres (65,3%) y 260 hombres (34,7%).

Instrumento: Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-9), Escala de Capital Psicológico (PCQ-24), Escala de Comportamiento de Rediseño Laboral (CRT) y Cuestionario de datos sociodemográficos y sociolaborales.

Objetivo: Investigar el impacto del capital psicológico (autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza) y las conductas de rediseño en el trabajo (recursos estructurales, sociales y demandas desafiantes) en el compromiso de los trabajadores desde la perspectiva del modelo teórico de demandas y recursos en el trabajo.

Resultados: Tras los análisis estadísticos, se descubrió que el único predictor del compromiso laboral era el capital psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia), así como que los recursos personales tenían un impacto positivo en el compromiso laboral en comparación con los recursos estructurales, sociales y las exigencias desafiantes en el trabajo.

Según Cid (2018), la propuesta de poner a prueba un modelo explicativo del compromiso laboral, desde el capital psicológico y el rediseño de la conducta en el trabajo con el fin de ampliar la comprensión del compromiso en el contexto organizacional, presentó buenos índices de ajuste y adecuación, aportando aportes tanto metodológicos como teóricos y prácticos.

Tal condición centrada en el comportamiento organizacional contribuye al desarrollo de la presente tesis, ya que, se hace urgente hacer más accesibles los constructos investigados al contexto organizacional, en particular, en el contexto escolar, ámbito de desempeño profesional de la muestra elegida, para permitir su aplicabilidad con refuerzo en las prácticas de gestión de la organización.

Investigación N. 4

Título: *Work-family conflict and mental health among Chinese underground coal miners: the moderating role of psychological capital*: El papel moderador del capital psicológico).

Autor/año: Min Yu y Jizu Li, 2019.

Enfoque: Psicología positiva y del trabajo.

Muestra: 986 mineros, de cinco minas de carbón, en la provincia de Shanxi, China. Instrumento: Entrevista y cuestionario.

Objetivo: Explorar la relación entre el conflicto trabajo-familia y la salud mental, probando el capital psicológico positivo como factor moderador de la relación.

Resultados: Se puso de manifiesto que el conflicto trabajo-familia estaba positivamente relacionado con los síntomas de ansiedad y los síntomas depresivos. El capital psicológico moderó la relación entre el conflicto trabajo-familia y la ansiedad, así como con los síntomas depresivos.

Así también, los resultados ilustraron que el capital psicológico era una forma importante de mejorar la salud mental de los mineros.

Desde la perspectiva de Yu y Li (2019), las prácticas de gestión deben promover el apoyo de la organización y la inversión en la variable de capital psicológico positivo para mejorar la salud mental de los trabajadores de las minas de carbón.

Dicho estudio evidenció el papel moderador del constructo en cuestión, condición que contribuye y corrobora con la presente investigación al vincular también el capital psicológico positivo con la salud del trabajador.

Investigación N. 5

Título: *El impacto del bienestar en el trabajo y el capital psicológico en la intención de rotación: un estudio con profesores*.

Autor/año: Angelo Polizzi Filho y José Acs Claro/2019.

Enfoque: Investigación de carácter empírico y enfoque cuantitativo

Muestra: 85 profesores universitarios de una universidad privada de São Bernardo do Campo, región metropolitana de São Paulo/Brasil, con edades comprendidas entre 24 y 71 años, elegidos por conveniencia.

Instrumento: Cuestionario autocompletado que contiene cinco medidas brasileñas validadas y precisas, siendo: Escala de Capital Psicológico (PAC), Escala de Satisfacción Laboral (EST), Escala de Implicación con el Trabajo (EET), Escala de Compromiso Organizacional Afectivo (ECO) y Escala de IR.

Objetivo: El presente trabajo pretende, a través de un modelo teórico concebido para la RI, presentar, analizar, interpretar y discutir la interdependencia de la variable moderadora CAP, sobre las dimensiones que componen la variable independiente del estar en el trabajo (BET), y el posible impacto sobre la variable dependiente RI, en profesores universitarios.

Resultados: Se puede concluir que el objetivo principal de este estudio se logró, ya que la prueba del modelo conceptual teórico para la RI, entre todas las variables, mostró correlaciones significativas negativas y positivas, revelando cómo el PAC (variable moderadora) afecta a la fuerza de la relación entre el BET (variable independiente) y la RI (variable dependiente). Se observó que cuanto más comprometido está el profesor con el centro, menos piensa en dejarlo, lo que demuestra que un buen predictor de la intención de rotación es el compromiso organizativo afectivo por tener un mayor poder predictivo

A partir de la perspectiva de los autores mencionados y de los resultados del presente estudio, el modelo teórico presentó la comprensión del importante papel del capital psicológico como moderador en la relación entre las dimensiones del bienestar y la intención de rotación.

En resumen, por tratarse de un estudio con docentes, el mencionado estudio se asocia a la presente investigación por trabajar con la misma muestra profesional y con variables vinculadas al bienestar del profesional en la organización.

Investigación N. 6

Título: *An investigation and modeling of the intermediary role of psychological capital in the relationship between organizational trust and job performance* (Investigación y modelización del papel intermediario del capital psicológico en la relación entre la confianza organizativa y el rendimiento laboral)

Autor/año: Hamza Shamhi, Kouros Vsesi, Kheidan Hatami, Samira Aliabadi/2019

Enfoque: Psicología de las Organizaciones

Muestra: La población del estudio incluía a los 320 empleados de los departamentos de Deportes y Juventud situados en el noroeste de Irán. Entre la población, se seleccionaron 200 individuos como muestra de estudio aplicando el método de muestreo aleatorio estratificado.

Instrumento: Tres cuestionarios estándar, siendo la confianza organizativa (Alonen ., 2008), el rendimiento laboral (Paterson, 1970) y el capital psicológico (Luthanz, 2007).

Objetivo: Investigar y modelar el papel intermediario del Capital Psicológico en la relación entre la Confianza Organizacional y el Rendimiento Laboral en los empleados de los departamentos de Deportes y Juventud de Irán.

Resultados: Los resultados muestran que la confianza organizativa y el rendimiento laboral están relacionados con el capital psicológico de forma positiva y estadísticamente significativa. Además, se comprobó que la confianza organizativa influye en el rendimiento laboral de los empleados de los departamentos de Deporte y Juventud a través del capital psicológico. Además, se comprobó que no existía una relación estadísticamente significativa entre ninguna de las características demográficas y las variables principales del estudio.

Según la perspectiva de Shami, Vsesi, Hatami y Aliabadi (2019), el capital psicológico se considera como uno de los componentes y herramientas importantes de empoderamiento en las organizaciones para reducir el daño social, por lo que también, se considera un factor de éxito de

los programas de bienestar social y de promoción de la salud individual y social en el entorno laboral.

En este sentido, la presente tesis aborda la correlación entre variables siendo dos de ellas el capital psicológico y la salud general del trabajador, condición que viene a reforzarse con los hallazgos del estudio de Shami (2019).

Investigación N. 7

Título: Motivación del profesorado: estudio bibliométrico de la relación con variables individuales, organizativas y actitudes laborales

Autor/año: João N. Viseu, Saul N. de Jesus, Raúl Quevedo-Blasco, Claudia L. Rus y José M. Canavarro/2015

Enfoque: Esta investigación tuvo un carácter descriptivo basado en un análisis documental.

Muestra: Documentos que debían cumplir una serie de criterios de inclusión, a saber (a) haber sido publicados entre los años 2000-2013; (b) integrar la base de datos del *Social Sciences Citation Index* (SSCI) que está integrada en la WoS; (c) pertenecer a las categorías de psicología del *Journal of Citation Reports* (JCR); y (d) ser designados como "artículo" o "revisión".

Instrumento: base de datos electrónica Web of Science (WoS) de *Thomson Reuters*.

Objetivo: Identificar los documentos que relacionan la motivación del profesorado con variables individuales (capital psicológico positivo), variables organizativas (evaluación del rendimiento, clima organizativo, cultura organizativa, justicia organizativa y salud organizativa) y actitudes laborales (satisfacción laboral).

Resultados: Concluyó que en 2012 se registró un mayor número de publicaciones, no observándose ningún trabajo publicado en 2004. En relación con los edificios que poseen un mayor y menor número de trabajos en conjunto con la motivación docente, se pudo comprobar que la satisfacción en el trabajo era la que poseía más artículos (51,52%). Los conceptos

evaluación del desempeño, capital psicológico positivo y salud organizacional se encontraron en la dirección opuesta, registrando una publicación cada uno (3,03%). Sobre los datos relativos a las categorías de psicología en las que las publicaciones se llevaron a cabo, destacó la psicología educativa (54,55%). En cuanto al idioma en el que se redactaron los artículos, la mayoría de ellos (n = 25; 75,76%) estaban en inglés, siendo el neerlandés el idioma con menor representación (n = 1; 3,03%). En cuanto a la localización geográfica de los estudios, predominó el continente europeo (n = 22; 66,67%). En cuanto a los indicadores bibliométricos como el número de documentos (Ndoc), el número de investigadores (Nres) y la productividad (Prod), para cada país, se observa que Canadá y Estados Unidos de América son los países con mayor número de documentos (Ndoc) e investigadores (Nres). Por otro lado, el índice de productividad (Prod) es mayor en Israel.

A partir de los resultados, y considerando que la base de datos electrónica *Web of Science* (WoS) que posee *Thomson Reuters* es de interés en el ámbito de las investigaciones, con relevancia en la indexación y análisis de las revistas científicas, el tema (motivación docente) asociado a la variable individual (capital psicológico positivo) registró pocos trabajos publicados en el período de desarrollo de la investigación (años 2000 a 2013).

Sin embargo, según los autores mencionados, los estudios desarrollados con los profesores deben ser considerados como un objetivo primordial de investigación e intervención, ya que beneficiará no sólo el funcionamiento del aula, sino principalmente la implementación de las políticas educativas, dado que los profesores son los principales actores de la calidad de la enseñanza, la motivación de los alumnos, así como el desarrollo de sentimientos de competencia por su parte.

Tal condición viene a corroborar con la presente investigación de esta tesis, ya que se aplica para verificar aspectos de la salud general de los docentes, a partir de las variables de

capital psicológico positivo y apoyo organizacional. Sin duda, el profesor sano puede contribuir más al éxito académico de sus alumnos.

Investigación N. 8

Título: El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú.

Autor/año: Bayona, H., y Guevara, L./2019.

Enfoque: Psicología de las Organizaciones

Muestra: 137 trabajadores de diversas organizaciones de Lima/Perú, de entre 21 y 63 años, de ambos sexos.

Instrumento: Cuestionario de Capital Psicológico Positivo, de Conductas de Ciudadanía Organizacional, de Conductas Contraproducentes en el Trabajo y ficha sociodemográfica.

Objetivo: Evaluar la relación entre el capital psicológico positivo, las conductas de ciudadanía organizativa y los comportamientos laborales contraproducentes mediante un estudio correlacional transversal.

Resultados: Se mostraron relaciones directas entre el capital psicológico y los comportamientos de ciudadanía organizativa, así como relaciones inversas entre el capital psicológico y los comportamientos laborales contraproducentes. Además, se encontraron diferencias dentro de las variables a nivel de la edad y la experiencia laboral total. Los resultados aportaron pruebas sobre la importancia del desarrollo del capital psicológico en las organizaciones para la generación de comportamientos deseables en el entorno laboral.

Según Bayona y Guevara (2019), observando una muestra de diferentes organizaciones, el trabajador con capital psicológico positivo, variable de nivel individual (Avey , 2009, 2010, 2011), es aquel que realiza comportamientos positivos para la organización y para los individuos que trabajan en ella, minimizando las conductas que pueden generar daño dentro del entorno

laboral. Los autores mencionados sugieren trabajar con el constructo en los programas de formación de las organizaciones.

El énfasis en el estado psicológico positivo, en este estudio, contribuye a las discusiones enumeradas en esta tesis porque refuerza el estado psicológico del trabajador, compuesto por sus dimensiones de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia como condición participante del bienestar en el trabajo.

Investigación N. 9

Título: : *Abusive Supervision, Psychological Capital, and Turnover Intention: Evidence from Factory Workers in China*

Autor/año: Yumi Seo y Sun Wook Chung/2019

Enfoque: Psicología de las Organizaciones

Muestra: Jóvenes trabajadores del norte de China

Instrumento: Cuestionarios

Propósito: Examinar el mecanismo psicológico subyacente entre la Supervisión Abusiva y la intención de rotación, específicamente, centrándose en el papel mediador del capital psicológico (Luthans ., 2007) basado en la teoría de conservación de recursos.

Resultados: Este estudio encontró que la supervisión abusiva está positivamente correlacionada con la intención de rotación. El capital psicológico, especialmente el optimismo, media en esta relación. Además, cuando los trabajadores percibían altos niveles de justicia organizativa procedimental y distributiva, esta asociación entre la supervisión abusiva y la intención de rotación era aún más fuerte. Asimismo, la percepción de la justicia organizativa procedimental también moderó el mecanismo de mediación de optimismo entre la supervisión abusiva y la intención de rotación.

El estudio de Seo y Chung (2019) presenta implicaciones significativas para la literatura respecto a la supervisión abusiva, ya que se confirmó su efecto sobre la intención de rotación en contextos laborales no occidentales, así como evidenció la supervisión abusiva como un antecedente negativo del capital psicológico positivo.

Los citados autores recomiendan futuros estudios correlacionales para comprobar de forma más directa cómo se relacionan las cuatro dimensiones del capital psicológico con otras variables que, sin embargo, serán tratadas en esta tesis, es decir, cómo se relaciona el PsyCap, con sus dimensiones, con las variables de violencia, por ejemplo.

Investigación N. 10

Título: Equipos Super HERO: *El impacto del capital psicológico de los equipos en el aprendizaje y la eficacia*

Autor/año: Ângela Isabel Duarte Palácio, 2017.

Enfoque: psicología positiva

Muestra: 82 equipos de trabajo pertenecientes a diversos sectores de actividad, tanto de prestación de servicios como de industrias, en un total de 57 organizaciones de Coimbra, en el centro de Portugal, estos equipos están formados por un total de 353 miembros.

Instrumento: Escalas y cuestionario físico y online, siendo: Escala de calidad de la experiencia de grupo, cuestionario de capital psicológico, escala de Comportamientos de Aprendizaje en Equipo, escala de Rendimiento, viabilidad y escala de Procesos de Mejora de Equipo.

Objetivo: Comprobar el papel mediador de las conductas de aprendizaje en grupo en la relación entre el capital psicológico y la eficacia del grupo.

Resultados: Los resultados obtenidos apoyaron las hipótesis, mostrando que el capital psicológico se relaciona positivamente con el aprendizaje en grupo y la eficacia del grupo.

También se observó que el aprendizaje en grupo se relaciona positivamente con la eficacia del

grupo. Por último, el aprendizaje en grupo resultó ser un mediador parcial en la relación entre el capital psicológico y los procesos de viabilidad, rendimiento y mejora.

Así, se puede afirmar que los resultados obtenidos demuestran la relevancia del capital psicológico y de los comportamientos de aprendizaje en grupo en la eficacia de las organizaciones.

En definitiva, la perspectiva de Palacio (2017), destaca el capital psicológico como un factor importante para el éxito de las organizaciones, ya que el estudio permitió obtener evidencia empírica de que los comportamientos de aprendizaje se desarrollan como mediadores de la relación entre el capital psicológico y la eficacia del grupo.

El estudio del citado autor puede presentar un paralelismo con esta tesis, ya que el primero estudiaba el efecto del capital psicológico del equipo sobre las cuatro dimensiones de la eficacia del grupo, mientras que éste estudia la relación entre el capital psicológico y la salud general del trabajador, desde una perspectiva más individual que colectiva.

Investigación N. 11

Título: *The effects of psychological capital and perceived organizational support on subjective well being through work engagement and career satisfaction as mediators.*

Autor/año: Siti Munfaqiroh, Hanif Mauludin y Antonius Prima Nugraha/2020.

Enfoque: Psicología Organizacional y Positiva

Muestra: 118 empleados de la junta de impuestos de Indonesia, cuya muestra se recogió mediante un muestreo intencionado teniendo en cuenta el tiempo de trabajo, la experiencia de liderazgo y el haber recibido algún premio.

Instrumento: cuestionario on line y físico, que contiene la Escala de Percepción del Apoyo Organizacional (POS), el Capital Psicológico (PsyCap), la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (WO), la Escala de Felicidad Subjetiva (SWB) y la Satisfacción Profesional (CR).

Objetivo: Examinar la relación entre el apoyo organizativo percibido y el capital psicológico en el bienestar subjetivo de los empleados de las organizaciones gubernamentales de Indonesia.

Resultados: Los resultados estadísticos demostraron que existe una influencia positiva y significativa entre los factores psicológicos y el capital (PsyCap) en el compromiso laboral. El capital psicológico tiene un efecto positivo sobre el bienestar subjetivo individual, que fue moderado por las variables de compromiso laboral y satisfacción profesional. Esto significa que cuanto mayor sea el capital psicológico, mayor será el bienestar subjetivo individual. El capital psicológico tuvo un impacto directo significativo en el bienestar subjetivo.

Este estudio contemporáneo, desarrollado en el Sudeste Asiático, presenta gran asociación con la tesis en cuestión, pues aunque se desarrolla con muestra diferente (profesores que experimentan situación de violencia intrafamiliar de sus alumnos), de la presentada por Munfaqiroh, Mauludin y Nugraha (2020), se propone verificar la relación entre apoyo organizacional, capital psicológico positivo y salud general. Se trata de un estudio con algunas de las mismas variables (PsyCap y apoyo organizativo) y sus correlaciones con la salud de los trabajadores, en este caso, los profesores.

Vale la pena considerar que en la concepción de los autores mencionados, si los trabajadores que se desarrollan son apoyados, empoderados, valorados, tratados con justicia, el capital psicológico tiende a desarrollarse y a manifestar los resultados esperados. Esta condición se refuerza en el estudio de la presente investigación.

Investigación N. 12

Título: *Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover*

Autor/año: James B. Avey, Fred Luthans y Susan M. Jensen/2009

Enfoque: psicología positiva

Muestra: 416 trabajadores adultos de una amplia variedad de empleos e industrias, 203 hombres, 204 mujeres y 9 que no indicaron su sexo.

Instrumento: cuestionario de capital psicológico, escala de depresión, ansiedad y estrés, y cuestionario sociodemográfico.

Objetivo: Estudiar y poner a prueba algunas hipótesis basadas en una revisión de la literatura sobre el constructo Capital Psicológico, ofreciendo resultados de investigación con implicaciones para combatir el estrés laboral. Hipótesis 1: El PsyCap de los empleados tendrá una relación negativa con sus síntomas de estrés. Hipótesis 2a: El PsyCap de los empleados tendrá una relación negativa con sus intenciones declaradas de abandonar el trabajo. Hipótesis 2b: Los síntomas de estrés de los empleados median parcialmente la relación entre PsyCap y la intención de abandonar el trabajo. Hipótesis 3a: El PsyCap de los empleados tendrá una relación negativa con sus comportamientos laborales declarados. Hipótesis 3b: Los síntomas de estrés de los empleados median parcialmente la relación entre PsyCap y los comportamientos de búsqueda de empleo.

Resultado: En resumen, los resultados sugieren que el capital psicológico (los recursos positivos de la eficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia) puede ser esencial para comprender mejor la variación de los síntomas de estrés percibidos, así como las intenciones de abandonar el trabajo y los comportamientos de búsqueda de empleo. Los autores recomiendan estrategias prácticas destinadas a aprovechar y desarrollar el capital psicológico de los trabajadores para ayudarles a afrontar mejor el estrés laboral.

Aunque dicho estudio no es tan actual, pues fue publicado hace más de diez años (2009), su relevancia en este estado del arte está asociada al constructo que se aborda en la tesis (capital psicológico positivo). Este concepto teórico fue desarrollado por los propios autores del artículo, especialmente Fred Luthans (cf. Luthans, Luthans & Luthans, 2004; Luthans & Youssef, 2004), autor de numerosas investigaciones sobre el capital psicológico positivo, con estudios centrados

en la construcción de la teoría, la mediación y el impacto en el rendimiento a través del enfoque positivo.

En este sentido, los estudios de Luthans, así como los de James B. Avey y Susan M. Jensen contribuyeron significativamente al desarrollo teórico, metodológico y práctico de esta investigación.

3.4 Estudios sobre la salud general de los profesores

Investigación N. 1

Título: Profesor, ¿se siente bien? Los factores de protección de trastorno psíquico en profesores de escuelas públicas de Brasilia, Distrito Federal, Brasil.

Autor: Janine Brixner, Nilton Formiga, Mario Morales Navarro, 2019.

Enfoque: psicología positiva

Muestra: Profesores de primaria y secundaria regentes de la red pública del Distrito Federal, que trabajaron en los años 2012 y 2013, con rango de edad entre 20 y más de 60 años, totalizando 100 sujetos.

Instrumentos: *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por El Trabajo*) Escala de Orientación Vital, Escala de Bienestar Psicológico (EBEP) y Escala de Satisfacción Vital.

Objetivo: Analizar las relaciones existentes entre el síndrome de burnolt, el bienestar psicológico, la orientación vital y la satisfacción con la vida y los factores sociodemográficos y laborales de los profesores de escuelas públicas del Distrito Federal de Brasil.

Resultados: En general, revelaron que el bienestar psicológico, la orientación y la satisfacción con la vida pueden actuar como factor de protección ante el síndrome de Burnout, ya que se correlacionan negativamente con él. Asimismo, el desarrollo del síndrome conlleva una

disminución de la calidad de vida, con repercusiones directas en el ámbito profesional y personal del individuo.

De acuerdo con la perspectiva de Brixner, Formiga y Navarro (2019), con los resultados obtenidos no fue posible responder plenamente al problema de investigación, sin embargo, como parte del objetivo del trabajo, se presentó una reflexión sobre los patrones salud-educador-sociedad, permitiendo considerar no sólo la teoría abordada, sino la implementación de programas de intervención dirigidos a la calidad de vida de los docentes. Esta situación también se discute en las consideraciones finales de esta tesis.

Investigación N. 2

Título: Síndrome de Burnolt y relaciones sociales en el trabajo: un estudio con profesores de educación básica

El autor: Nádia Maria Beserra Leite, 2007.

Enfoque: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

Muestra: 8744 profesores de educación básica de una red estatal de educación en Brasilia, DF, Brasil.

Instrumentos: Cuestionarios, inventarios y escalas.

Objetivo: Estudiar la relación entre las tres dimensiones del síndrome de *burnout* (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional) y las variables de relaciones sociales en el trabajo (apoyo social recibido de compañeros y superiores y conflicto trabajo-familia).

Resultados: Los resultados infieren que el síndrome de burnolt se ve afectado por las relaciones sociales en el trabajo. El agotamiento emocional tuvo como principal predictor el conflicto trabajo-familia, seguido del apoyo social percibido de los compañeros; la despersonalización tuvo como principal predictor el conflicto trabajo-familia, y el apoyo social añadió poco poder

explicativo en el modelo de regresión. El principal predictor del bajo rendimiento profesional fue el apoyo social recibido de los compañeros, seguido del conflicto trabajo-familia.

Así, los resultados indicaron que el conflicto trabajo-familia aumenta los niveles de *burnout*, contribuyendo a un aumento del agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo rendimiento profesional.

El estudio desarrollado por Leite (2007) mostró el apoyo social como un factor protector de los efectos de los estresores, entre ellos los provocados por las tensiones entre el entorno laboral y familiar, lo que sin embargo, corrobora el estudio de esta tesis. El diálogo entre el estudio de Leite (2007) y la presente investigación se estrecha al presentar la relevancia del apoyo social, especialmente el organizativo para minimizar las posibilidades de la enfermedad del profesor.

Investigación N. 3

Título: Más allá del sufrimiento: una posibilidad de redefinición del malestar docente

Autor/año: Betania Oliveira Barroso/2008

Enfoque: Psicoanálisis

Muestra: 04 profesores de una Escuela de Clase de Asa Azul en el Distrito Federal/Brasil, con historial de ausencias por bajas médicas.

Instrumentos: La entrevista semiestructurada y el dispositivo de la memoria educativa.

Objetivo: Investigar los indicadores del sufrimiento psíquico de los profesores de las escuelas primarias, para una posible discusión sobre la resignificación del malestar de los profesores que trabajan en el sistema escolar público del Distrito Federal, con un historial de ausencias por enfermedad.

Resultados: Las causas del sufrimiento psicológico están ligadas a las cuestiones del propio trabajo, como son: la organización y la planificación de las tareas, pero también, vinculadas a

cuestiones subjetivas, personales, por lo que no pueden dissociar sus individualidades de las cuestiones de convivencia social. También se encontró una alta incidencia de sentimientos de miedo, inseguridad, culpa, tristeza, sentimientos de muerte, taquicardia, falta de aire, agotamiento, así como llanto recurrente, depresión y pánico asociado. Se observó que los profesores reconocían que les gustaba su profesión y, por tanto, se identificaban con la enseñanza. El autor propone que a través del diálogo entre la angustia, la memoria y el deseo, la persona, en este caso, el profesor, puede hacer su camino en busca de la superación para no decaer en el mundo del sufrimiento calificado como patológico, sino encontrar creativamente sus propios caminos y recursos necesarios para afrontar las dificultades, personales, profesionales de la propia vida.

El texto de Barroso (2008), basado en el aporte teórico del psicoanálisis, contribuye a la presente tesis al favorecer la discusión sobre los determinantes del sufrimiento psicológico en las maestras de primaria, cuyos procesos subjetivos están asociados a cuestiones de convivencia social.

Una profesora que puede haber escuchado informes de su alumno sobre la violencia sufrida en el entorno familiar, en una condición urgente de necesidad de tomar una decisión, por ejemplo, según las conclusiones del estudio, tal condición puede contribuir a aumentar sus probabilidades de sufrimiento psicológico. Aquí se pone de manifiesto el papel del apoyo organizativo y del capital psicológico como predictores del bienestar.

Investigación N. 4

Título: *Feeling healthy: how teacher personal health beliefs influence roles for promoting student health*

Autor/año: Charles Brunette, 2017.

Enfoque: Cognitivo-Conductual.

Muestra: Profesores de 6 distritos, de entre 2.000 y más de 10.000 alumnos, de escuelas públicas del Estado de Missouri, Estados Unidos, con un total de 197 asignaturas.

Instrumento: Cuestionario en línea

Objetivo: Explorar la asociación cognitiva entre las percepciones de los profesores sobre sus creencias personales en materia de salud y las funciones organizativas en la promoción de la salud de los alumnos.

Resultados: Tras los análisis de correlación y regresión múltiple, se percibió que los profesores se sentían capaces de promover actitudes y comportamientos saludables en los alumnos, pero en general no lo consideraban parte de su función organizativa. Aunque se identificaron correlaciones significativas entre las creencias personales sobre la salud de los profesores y las percepciones del rol, sólo el interés de los profesores por la salud explicaba parte de la varianza asociada a la amplitud del rol docente, además de otras covariables. El estudio puso de manifiesto el sentimiento de competencia de los profesores para la promoción de la salud en los alumnos y la relevancia potencial de las creencias personales sobre la salud como vía para fomentar funciones organizativas más amplias.

Desde la perspectiva de Brunette (2017), las creencias de salud de los profesores pueden ser solo un pequeño factor en la construcción de los roles de promoción de la salud, y que dichos roles pueden tener menos que ver con los sentimientos inherentes de salud y más con los factores estructurales que los definen y apoyan. Esta condición refuerza el estudio de la presente investigación sobre el apoyo organizativo.

Investigación N. 5

Título: *Predictores sociodemográficos, laborales y psicosociales del Síndrome de Burnout en docentes de educación a distancia*

Autor/año: Daniele Kruehl Goebel y Mary Sandra Carlotto/2019

Enfoque: Psicología Social

Muestra: La muestra no probabilística estuvo constituida por 310 participantes, profesores de educación a distancia (ED), siendo profesores y tutores de ED, que trabajan en la educación superior en universidades públicas y privadas de todo Brasil, para ello, se consideraron los siguientes criterios de inclusión: estar en actividad por más de un año como profesor de ED.

Instrumento: Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, como el *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*, la Escala de Evaluación de Estresores Psicosociales en el Contexto Laboral, el Cuestionario de Estresores Ocupacionales EaD y la Escala de Tecnoestresse, aplicados de forma online.

Objetivo: identificar el poder predictivo de las variables sociodemográficas, laborales y psicosociales (estresores ocupacionales, estresores contextuales y dimensiones del tecnoestrés) para las dimensiones del Síndrome de Burnout (BS) en profesores de educación a distancia (EaD).

Resultados: Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis del estudio, que las variables sociodemográficas, laborales y psicosociales predecían las dimensiones del SB. Se identificó un modelo predictivo complejo para las dimensiones de Burnout compuesto por variables sociodemográficas (no tener hijos, estado civil no tener pareja), variables laborales (puesto docente, mayor número de alumnos, mayor número de asignaturas), estresores laborales (mayor carga de trabajo, mayor número de alumnos por clase, horario de trabajo relación con los alumnos, equilibrio trabajo-ocio, organización/cómo se organiza su trabajo, relación con el superior inmediato), estresores psicosociales (presión del grado de responsabilidad, falta de autonomía, conflicto trabajo-familia, sobrecarga de rol, falta de apoyo social) y dimensiones del tecnoestrés (incredulidad, fatiga, ineficacia).

Mediante un análisis de regresión lineal múltiple, identificaron modelos de predicción para las dimensiones del SB. En la dimensión de la ilusión por el trabajo, la variable con mayor

poder explicativo fue el tecnoestrés/descreimiento. En la dimensión Agotamiento Psíquico, fue el conflicto trabajo-familia; en Indolencia, fue el estresor de cómo se organiza el trabajo; y, para la dimensión Culpabilidad, la variable fue la sobrecarga de roles. Los resultados sugieren la necesidad de acciones de intervención, especialmente en la organización del trabajo docente y en lo que respecta a los estresores laborales. Además, también sugiere acciones preventivas dirigidas a la formación técnica y relacional y a la importancia del equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Desde la perspectiva de Goebel y Carlotto (2019), la falta de apoyo social como variable predictora de la Indolencia puede entenderse como una de las principales características del trabajo en EaD, ya que el profesor trabaja, la mayor parte del tiempo, solo.

Investigación N. 6

Título: *Satisfacción en el trabajo y salud mental en docentes de enseñanza superior de Coimbra.*

Autor/año: Sara Cristina Martins Lopes Borges/2012

Enfoque: Psicología Social

Muestra: Todos los profesores en ejercicio del Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) y de la Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Coimbra (ESTES), una ciudad del centro de Portugal, con un total de 81 profesores de ambos sexos.

Instrumento: *Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)*, (TJSQ), el Cuestionario de Percepción de la Justicia en la Enseñanza Superior del Profesorado (QPJ) y el *Brief Symptom Inventory (BSI)*. (BSI).

Objetivo: Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la percepción de justicia, así como identificar si existen diferencias entre la satisfacción laboral y las variables socioprofesionales. Así mismo, verificar si existe una asociación inversa entre las dimensiones de la satisfacción profesional y las dimensiones ligadas a la seguridad mental, de igual manera, verificar,

controlando los posibles efectos de la seguridad mental, cuáles son las variables predecesoras de la satisfacción profesional.

Resultados: Se reconoció que la satisfacción en el trabajo docente es un indicador de las percepciones que este profesional tiene tras las expectativas adquiridas con la naturaleza del trabajo que se le asigna y las recompensas que obtiene. Se percibió que el conjunto de variables sociodemográficas analizadas, como la edad, el grado académico, los años de empleo, la antigüedad y el contrato de trabajo, no revelan relaciones significativas, por lo que no influyen en el nivel de satisfacción de los profesores de enseñanza superior.

En cuanto al género, se ha comprobado que entre las mujeres la insatisfacción es mayor en lo que respecta a las condiciones físicas del trabajo y a las relaciones con los órganos de dirección. En cuanto al tipo de institución, se encontró que los profesores de ESTES valoran más los aspectos relacionados con las tareas diarias del profesor, la interacción con los alumnos, las recompensas en términos de salario, las promociones profesionales y el reconocimiento, así como las condiciones en las que se desarrolla la actividad docente. Los profesores del ISMT hacen hincapié en los aspectos relacionados con la relación con los compañeros y con los órganos de dirección.

Al analizar las dimensiones de satisfacción con las del BSI, se encontraron valores significativos con la sensibilidad interpersonal, la depresión, la hostilidad, la ansiedad fóbica y la ideación paranoide. Se puso de manifiesto que existían correlaciones positivas y con significación estadística entre la satisfacción laboral y la percepción de justicia de los profesores, que es el principal factor predictivo de la satisfacción de los profesores.

Investigación N. 7

Título: Explotación y sufrimiento mental de los profesores: un estudio en el sistema escolar estatal de Paraná/Brasil

Autor/año: Guilherme Souza Cavalcanti de Albuquerque, Lucas Nathã Almeida Lira, Isaías dos Santos Junior, Ricardo Luiz Chiochetta, Paulo de Oliveira Perna y Marcelo José de Souza e Silva/2018.

Enfoque: Psicosociológico

Muestra: 1.201 profesores de la red pública de enseñanza de la Secretaría de Estado de Educación del Estado de Paraná/Brasil, que fueron seleccionados a través de la plataforma Limesurvey.

Instrumento: 2 cuestionarios en línea: el *Self-Reporting Questionnaire-20* y otro, preparado por los investigadores, sobre las condiciones de trabajo de los profesores.

Objetivo: Analizar el sufrimiento mental docente como expresión particular de su modo de vida, sobredeterminado por el orden social capitalista contemporáneo, así como, exponer la relación entre el grado de explotación del profesor y el sufrimiento mental.

Resultados: Se puso de manifiesto que la prevalencia de casos que indican trastornos mentales es muy elevada entre los profesores y que hay indicios de la asociación de esta prevalencia con varias formas de explotación en el trabajo. La carga de trabajo semanal, el número de clases por profesor y el número de alumnos por clase estaban positivamente relacionados con la aparición del sufrimiento mental.

Desde la perspectiva de Albuquerque . (2018), el abordaje de los problemas derivados del trabajo docente requiere identificar los procesos protectores y destructivos de la salud de estos profesionales, para combatir lo que es nocivo y promover lo que es protector. Los autores mencionados entienden la necesidad de intervenir en la estructura social, que a su vez determina los procesos individuales de salud y enfermedad que se expresan en el cuerpo de los docentes.

Investigación N. 8

Título: Implicaciones del entorno, las condiciones y la organización del trabajo en la salud del profesor: una revisión sistemática.

Autor/año: Jaqueline Galleazzi da Luz, Sergio Luiz Ribas Pessa, Roger Pogliá da Luz y Fernando José Avancini Schenatto/2019.

Enfoque: Revisión sistemática de la literatura.

Muestra: Artículos pertenecientes a las siguientes bases de datos: *Virtual Health Library (BVS)*, *Cochrane*, *ERIC*, *United States National Library of Medicine (PubMED)*, *SciELO*, *ScienceDirect*, *Scopus* y *Web of Science*, cuya búsqueda se realizó a través de los descriptores de tres constructos: salud y carga de trabajo; ambiente de trabajo; y enseñanza. De los 2.479 artículos sobre el tema, 32 fueron elegibles para el análisis.

Instrumento: Formulario estandarizado para extraer la información relevante: análisis de revistas (métrica y origen), autores (institución y país de origen), artículos (año de publicación; objetivo(s); país y lugar de estudio; selección de la población y de la muestra; diseño del estudio; instrumentos de recogida de datos; principales resultados y limitaciones identificadas).

Objetivo: Identificar los principales factores psicosociales, estructurales y relacionales de la profesión docente.

Resultados: Demostrado que la clase de enseñanza, en su totalidad, tiene la convergencia de la transmisión de conocimientos como un oficio. Sin embargo, son las particularidades del nivel y del entorno de la enseñanza las que singularizan las peculiaridades de la naturaleza de esta profesión. Los estudios detallados y discutidos en esta revisión mostraron la preocupación existente ante los factores perjudiciales para la salud y el trabajo de los profesores. Se realizó una investigación con educadores desde el nivel preescolar hasta el universitario, de varios países, que abordó las condiciones de trabajo y los síntomas somáticos y psicosomáticos. Este contexto de investigación está lleno de exigencias, entre las que destacan, en términos de entorno profesional, el bienestar y la carga de trabajo. En relación con la salud del profesor, fue posible

identificar un predominio de los análisis que ponderan el aspecto mental del individuo, con énfasis en el estrés y el Síndrome de Burnout. Los trastornos de la voz también se evidenciaron en varios trabajos.

Los autores mencionados afirman que tan importante como la identificación de las causas y los efectos del desgaste inherente a la profesión docente, es la reorganización de las actividades y el contexto social escolar del profesor. Esta condición corrobora otros estudios de este estado del arte, así como esta misma tesis en cuanto a la readaptación de varios aspectos del entorno laboral que pueden estar asociados a la salud o al bienestar del profesor.

Investigación N. 9

Título: La salud del profesor en el trabajo: notas de la literatura reciente.

Autor/año: Pedro Afonso Cortez, Marcus Vinícius Rodrigues de Souza, Laura Oliveira Amaral y Luiz Carlos Avelino da Silva/2017.

Enfoque: Revisión cualitativa del contenido.

Muestra: Estudios disponibles en la Biblioteca Virtual de Salud en Psicología (BVS-Psi) entre los años 2003 y 2016 e indexados por las bases de datos SciELO Brasil (*Scientific Electronic Library Online*) y PePSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia). Se utilizaron los siguientes descriptores: salud del profesor, salud del profesor, sufrimiento del profesor, sufrimiento del profesor, placer del profesor, placer del profesor, trabajo del profesor, trabajo del profesor, subjetividad del profesor, subjetividad del profesor, culminando con 1.694 artículos para la criba, de los cuales se seleccionaron 426 y tras la inspección mediante la lectura de los resúmenes, culminaron con 69 artículos elegidos para el análisis.

Instrumento: cribado, selección y elegibilidad de los artículos textuales.

Objetivo: Verificar en la literatura nacional los productos relacionados con la salud en el trabajo docente, con el fin de descifrar y sintetizar las evidencias aportadas por los estudios.

Resultados: Existe un predominio de publicaciones en las áreas de fonoaudiología y psicología, siendo la mayor parte de las investigaciones cualitativas. Los estudios evidenciaron el deterioro docente en la actualidad, apuntando a la necesidad de desarrollar acciones relacionadas con la reorganización del trabajo docente y la promoción de la salud del profesor. Los estudios trataron de articular los hallazgos sobre la salud de los profesores al entorno en el que se producen, entendiendo la salud del trabajador como un proceso biopsicosocial. La presencia de la psicodinámica del trabajo parece apuntar a la preocupación de los investigadores por comprender la implicación de la subjetividad en la constitución del proceso salud-enfermedad vivido por los profesores.

Para Cortez . (2017), esta preocupación y articulación entre salud, subjetividad y contexto social se evidencia también en los objetivos principales de los estudios, que articulan el entorno laboral, la enfermedad, los síntomas vocales y el estrés con factores más amplios, como la calidad de vida, lo que permite inferir cuánto se entiende el trabajo en las investigaciones como uno de los determinantes sociales del proceso salud-enfermedad.

En una línea similar a la de los autores citados y considerando la multideterminación del proceso salud-enfermedad del profesor, la presente tesis se refuerza en varios aspectos, especialmente en su cuestionamiento principal sobre la salud del profesor y sus relaciones con el apoyo y el capital psicológico de los profesores.

3.5 Conclusión

En general, las diferentes perspectivas teóricas de las investigaciones presentadas anteriormente destacan la importancia del capital psicológico positivo como factor mediador entre las variables de apoyo organizativo y la salud de los profesionales.

Estas comprensiones interdisciplinarias sobre el tema en cuestión, así como la articulación de las diversas investigaciones con la realidad del trabajo de los docentes, proporciona el desarrollo de prácticas, metodologías e implementación de políticas públicas inherentes a la promoción de la salud de los docentes.

En este estado de la cuestión se presentaron varios factores asociados al trabajo que contribuyen a la enfermedad de los profesores. Los factores psicológicos, pedagógicos, didácticos, estructurales, organizativos, individuales y sociales se asociaron a las distintas prácticas profesionales, especialmente a la práctica del profesor de enseñanza y a su estado de enfermedad física o psíquica.

La necesidad de mejorar los programas de formación del profesorado, los cambios en las prácticas de gestión, las mejoras institucionales y las condiciones de trabajo se mencionaron sistemáticamente en varios estudios. Los aspectos relacionados con el apoyo organizacional y el desarrollo de un estado psicológico positivo, en sus cuatro dimensiones (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia), se presentaron puntualmente y con precisión como predictores de la salud del profesional, ya sea un profesor u otro trabajador.

Se constató en varios estudios la necesidad de ampliar el apoyo organizativo para mejorar la toma de decisiones, concomitante a la demostración de la eficacia e importancia del capital psicológico en la promoción de la salud del profesional.

En este aspecto, el enfoque de la Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones se muestra muy adecuado para el estudio detallado y profundo del tema propuesto.

Esta perspectiva teórica se esfuerza por comprender la cognición social, a través de la interacción humana, sus resultados cognitivos, conductuales y afectivos, así como presenta los fundamentos para la gestión de personas, buscando prestar atención a las demandas de los trabajadores, que están en contacto con las expresiones de las cuestiones sociales, (cf. Taylor,

Peplau & Sears, 2006; Borges & Mourão, 2013), y una de estas cuestiones, el propio fenómeno social de la violencia contra niños y adolescentes, por ejemplo.

Así, el enfoque en cuestión puede contribuir significativamente a la comprensión del vínculo entre el apoyo organizacional, el capital psicológico y la salud general de los profesores de escuela en Brasil que experimentan situaciones, en el aula, de violencia intrafamiliar reportada por sus alumnos.

4 ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN: OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y MÉTODO

4.1 Objetivos

4.1.2 Objetivo general

Verificar la relación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo y la salud general en profesores que tienen o tuvieron alumnos víctimas de violencia intrafamiliar en escuelas públicas y concertadas de Brasil.

4.1.3 Objetivos específicos

I. Verificar las diferencias psicométricas del modelo teórico (relación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo y la salud en profesores con antecedentes de alumnos víctimas de violencia intrafamiliar), especificando a los profesores de la escuela pública y de la pública;

II. Verificar el mismo modelo en los profesores que no tienen antecedentes de alumnos víctimas de violencia intrafamiliar y en los que sí los tienen;

III. Correlacionar la relación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo y la salud general y las variables sociodemográficas y socioprofesionales en los docentes.

4.2 Hipótesis

Teniendo en cuenta estos objetivos, se elaboraron las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1:

Hipótesis nula (H0): La existencia de apoyo organizativo y el capital psicológico no son variables que promuevan la salud en el trabajo.

Hipótesis alternativa (H1): La existencia de apoyo organizativo y el capital psicológico positivo son variables que promueven la salud en el trabajo.

Hipótesis 2:

Hipótesis nula (H0): Se espera que las estructuras factoriales de las medidas utilizadas en la tesis presenten indicadores psicométricos diferentes, de los observados previamente, por los autores que desarrollaron y validaron dichas medidas.

Hipótesis alternativa (H1): Se espera que las estructuras factoriales de las medidas utilizadas en la tesis presenten indicadores psicométricos similares a los observados previamente por los autores que desarrollaron y validaron dichas medidas, condición que corroborará la consistencia de las medidas administrado en la tesis.

4.3 Metodología de la investigación

4.3.1 Tipo de trabajo

El presente estudio es un estudio cuantitativo de tipo correlacional. Según Sampieri, Collado y Lucio (2006), el objetivo de los estudios correlacionales es conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra, así como permitir predicciones y cuantificar las relaciones entre las respectivas variables.

El enfoque de la investigación cuantitativa consiste en que la investigación parte de una idea que se va delimitando paulatinamente, de manera que se extraen los objetivos y las preguntas de investigación, a partir de la revisión bibliográfica que contribuye a la elaboración del marco teórico. A partir de las preguntas que se elaboraron, se restan las hipótesis y las variables cuyo análisis se realizará mediante pruebas estadísticas y, finalmente, se establecen las conclusiones en relación con las hipótesis planteadas (Sampieri, Collado & Lucio, 2006).

4.3.2 Unidades de análisis

La unidad de análisis consistió en las respuestas en las escalas de Apoyo Organizacional, Capital Psicológico Positivo y Salud General.

4.3.3 Variables:

Variables dependientes: Salud general de los profesores.

Variables independientes: Apoyo organizativo y capital psicológico positivo.

Variables socio-demográficas: edad, sexo, nivel de educación, tiempo de formación, antigüedad y reporte de existencia de estudiantes con historia de violencia intrafamiliar.

4.3.4 Muestreo probabilístico

Se trata de una simple investigación aleatoria.

La presente investigación fue una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, exploratorio y correlacional, que involucró a profesionales del campo de la educación primaria en Brasil.

Dado el número de profesores en Brasil, la muestra se recogió de forma intencionada y a través del paquete estadístico G Power 3.1, software que se utiliza para calcular la potencia estadística relacionando la "n" necesaria para la investigación y el tipo de cálculo a realizar.

Para ello, se consideró una probabilidad del 95% ($p < 0,05$), la magnitud del efecto de la muestra ($r 0,50$) y un estándar de potencia hipotético ($\pi 0,80$), con el fin de verificar la calidad y la suficiencia de la muestra para la investigación.

Con base en estos criterios, se realizó el cálculo del tamaño de la muestra, observando que aproximadamente 250 profesores y profesoras de diferentes estados brasileños y tipos de escuelas serían suficientes (esta muestra presentó los siguientes indicadores: $t 1,98$; $\pi 0,95$; $p < 0,05$) para realizar la investigación.

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró: ser graduado, formar parte del área de educación, ser empleado de una organización escolar pública y/o privada o ambas, estar activo en su sector de trabajo (ya sea proveedor de servicios o CLT).

En relación con el criterio de exclusión, se consideró al participante que no formaba parte del área de educación y que se negaba a aceptar los criterios éticos de la investigación y no indicaba su respuesta, estando de acuerdo con las normas del estudio.

4.3.5 Técnicas e instrumentos de evaluación

Para evaluar las variables en cuestión (Salud general, Apoyo organizativo y Capital psicológico positivo) se aplicaron las siguientes escalas:

Escala de Percepción del Apoyo Organizacional (EPSO) - Es una escala compuesta por 9 ítems desarrollada por Eisenberger . (1986) y adaptada y validada para el contexto brasileño por Siqueira (1995). Se compone de los siguientes elementos:

SO1 = Esta empresa ignoraría cualquier queja mía;

SO2 = Esta empresa no tiene en cuenta mis intereses cuando toma decisiones que me afectan;

SO3 = Es posible obtener ayuda de esta empresa cuando tengo un problema;

SO4 = Esta empresa se preocupa realmente por mi bienestar;

SO5 = Esta empresa estaría dispuesta a ampliar sus instalaciones para ayudarme a utilizar mis mejores habilidades en el desempeño de mi trabajo;

SO6 = Esta empresa está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial;

SO7 = Esta empresa se preocupa por mi satisfacción laboral;

SO8 = Esta empresa se preocupa más por sus beneficios que por mí;

SO9 = Esta empresa intenta que mi trabajo sea lo más interesante posible.

Esta medida pretende evaluar en qué medida las personas (que trabajan en organizaciones públicas y/o privadas) perciben que la empresa se preocupa por el bienestar del empleado.

Para medir el constructo, el encuestado debe indicar su respuesta puntuando en una escala de siete puntos que va desde 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = moderadamente en desacuerdo, 3

= ligeramente en desacuerdo, 4 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = moderadamente de acuerdo y 7 = totalmente de acuerdo.

Escala de Capital Psicológico Positivo en el Trabajo (ECPP) - Es un instrumento diseñado por Luthans, Youssef y Avolio (2007); en este estudio se utilizó la forma reducida de 12 ítems desarrollada por Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo y Cara-Linda (2012) para el contexto portugués.

La escala está compuesta por ítems que describen para los encuestados, un estado psicológico positivo con el propósito de afrontar y emplear el esfuerzo necesario para lograr el éxito en tareas desafiantes.

Según los autores, la escala está formada por cuatro factores, siendo tres ítems relacionados con la autoeficacia:

AE 1 = Me siento seguro al representar mi área de trabajo en las reuniones con la dirección;

AE 2 = Me siento seguro de contribuir a los debates sobre la estrategia de mi empresa/institución

AE 3 = Me siento seguro al presentar la información a un grupo de colegas);

Cuatro factores relacionados con la esperanza:

ESPER 1 = Si siento que estoy bloqueado en el trabajo, pienso en muchas formas de solucionarlo;

ESPER 2 = En este momento, creo que tengo bastante éxito en el trabajo;

ESPER 3 = Se me ocurren muchas formas de alcanzar mis objetivos laborales actuales;

ESPER 4 = En este momento, estoy logrando los objetivos laborales que me he propuesto);

Tres factores relacionados con la resiliencia:

RESILI 1 = Sólo puedo confiar en mí mismo en el trabajo si es necesario;

RESILI 2 = Suelo afrontar los asuntos estresantes con facilidad;

RESILI 3 = Puedo hacer frente a los momentos difíciles en el trabajo porque ya he experimentado dificultades anteriormente);

Dos factores relacionados con el optimismo:

OTIMI 1 = Siempre veo el lado bueno de las cosas de mi trabajo;

OTIMI 2 = Soy optimista respecto a lo que me ocurrirá en el futuro sobre el trabajo.

En esta escala, el sujeto debe responder en una escala tipo Likert de seis puntos el grado de acuerdo con cada ítem, que va de 1 = estoy muy en desacuerdo a 6 - estoy muy de acuerdo (Anexo B).

En el estudio desarrollado por Formiga, Viseu y Jesus (2014), para el contexto brasileño, a través del análisis factorial confirmatorio, con el fin de validar dicha medida para el contexto referido con muestras de trabajadores de organizaciones públicas y privadas, observaron indicadores psicométricos fiables ($\chi^2/g.l = 1,32$, $RMR = 0,05$, $GFI = 0,98$, $AGFI = 0,95$, $CFI = 0,99$, $TLI = 0,99$ y $RMSEA = 0,03$), que, confirman la estructura tetrafactorial del ECPP, previamente propuesta por Luthans, Youssef y Avolio (2007) y Viseu . (2012) en Portugal.

En un segundo estudio, con trabajadores brasileños de diferentes sectores profesionales, Formiga, Franco, Neto, Guimarães, Oliveira, Pereira y Estevam (2019), observaron indicadores psicométricos ($\chi^2/g.l = 1,56$, $GFI = 0,97$, $AGFI = 0,95$, $RMR = 0,05$, $CFI = 0,98$, $TLI = 0,98$,

RMSEA = 0,04), que están muy cerca destacados en el estudio de los autores de la escala original y observados en estudios en Brasil.

Cabe destacar que la escala reveló una invarianza factorial, es decir, al comparar los indicadores CFI y TLI en tres muestras de trabajadores diferentes en el estudio de Formiga . (2019), hubo una similitud en estos resultados. Tales condiciones, permiten afirmar que la medida del capital psicológico positivo en los trabajadores es fiable cuando se pretende evaluar dicho constructo en este grupo social.

Cuestionario de Salud General (QSG-12) - Este instrumento es una versión reducida del QSG-60, de Goldberg y Williams y adaptado a Brasil por Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda y Ramos (1994).

Se compone de 12 elementos:

QSG 1 = ¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?

QSG 2 = ¿Has sentido que estás desempeñando un papel útil en la vida?

QSG 3 = ¿Te has sentido capaz de tomar decisiones?

QSG 4 = ¿Ha llevado a cabo sus actividades cotidianas normales con satisfacción?

QSG 5 = ¿Se siente razonablemente feliz, teniendo en cuenta todas las cosas?

QSG 6 = ¿Ha sido capaz de afrontar sus problemas adecuadamente?

QSG 7 = ¿Se siente constantemente agotado y bajo presión?

QSG 8 = ¿Ha tenido la sensación de no poder superar las dificultades?

QSG 9 = ¿Se ha sentido infeliz o deprimido?

QSG 10 = ¿Ha perdido la confianza en sí mismo?

QSG 11 = ¿Has estado pensando que eres una persona inútil?

QSG 12 = ¿Ha perdido el sueño con frecuencia a causa de sus preocupaciones?

Estos ítems evalúan el grado de experimentación de los síntomas descritos por la persona y deben ser respondidos en una escala de cuatro puntos.

Para los ítems negativos (por ejemplo, -Se ha sentido infeliz y deprimido), las respuestas van de 1 (en absoluto) a 4 (mucho más de lo habitual); para los ítems positivos (por ejemplo, -¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?), las respuestas van de 1 (más de lo habitual) a 4 (mucho menos de lo habitual).

En este sentido, los ítems negativos se invirtieron, y la puntuación más baja indica un mejor nivel de bienestar psicológico. Por lo tanto, cuanto más baja sea la puntuación, mejor será el estado de salud del participante.

Además de estas medidas, se aplicó un cuestionario sociodemográfico con el objetivo de caracterizar brevemente a los participantes en el estudio en lo que respecta al género, la edad, el nivel de estudios, la duración de la carrera y la antigüedad.

4.3.6 Procedimientos de investigación y análisis de datos

En la realización de esta investigación, todos los procedimientos adoptados siguieron las directrices establecidas en la Resolución 466/2012 de la CNS y la Resolución 016/2000 del Consejo Federal de Psicología (CFP) para la investigación con seres humanos (Consejo Nacional de Salud [CNS], 2012; Asociación Nacional de Investigación y Postgrado en Psicología [ANPEPP], 2000).

El instrumento de investigación se aplicó a los trabajadores de manera individual, a través de un formulario electrónico alojado en google.docs. Estos debían responder de acuerdo a la disponibilidad de tiempo y espacio físico de los participantes ya sea en el trabajo o en el hogar o durante un momento de ocio. Se les invitó a participar de forma voluntaria, anónima y privada para responder al cuestionario.

Para ello, se envió la dirección electrónica del cuestionario a grupos de profesionales de todo Brasil, a través de redes sociales y grupos de una aplicación de intercambio de mensajes electrónicos. Los encuestados que deseaban participar fueron informados de que, al acceder a la dirección de la investigación, no sería necesario identificarse personalmente, ya que se trataría de una investigación anónima y confidencial, y que podían retirarse en cualquier momento, sin que ello supusiera ningún perjuicio para ellos ni para el investigador.

Así, para la aplicación del instrumento, el investigador (con experiencia previa en investigación), estuvo disponible por correo electrónico, redes sociales y teléfono móvil, durante todo el momento de aplicación del instrumento, condición que tuvo como referencia, para aclarar las dudas y posibles malentendidos del instrumento. Un tiempo medio de 30 minutos fue suficiente para completar las respuestas del instrumento.

Para el análisis de los datos se utilizó la versión 24.0 del programa estadístico SPSS para Windows y en él se realizaron análisis descriptivos, correlaciones de Pearson, alfa de Cronbach, prueba t de Student y Anova.

Además de estos cálculos, se utilizó el programa AMOS 22.0 para realizar el análisis factorial confirmatorio de los constructos (es decir, las escalas) utilizados en la tesis. Este programa estadístico tiene la función de presentar, de forma más robusta, indicadores psicométricos que apuntan a una mejor construcción de la adecuación y precisión de la escala estudiada, así como, permite dibujar el modelo teórico pretendido en el estudio.

Se consideró la matriz de covarianza como entrada, y se adoptó el estimador ML (Maximum Likelihood). Al ser un tipo de análisis estadístico más juicioso y riguroso, se probó la estructura teórica propuesta en este estudio: es decir, la estructura con un solo factor. Este análisis presenta algunos índices que permiten evaluar la calidad del ajuste de los datos al modelo propuesto (Byrne, 1989; Van De Vijver, & Leung, 1997; Hair, Tatham, Anderson, &

Black, 2005; Marôco, 2010; Lattin, Carroll, & Green, 2011). Estos indicadores se presentan a continuación:

- La χ^2 (chi-cuadrado) comprueba la probabilidad de que el modelo teórico se ajuste a los datos: cuanto mayor sea el valor de la χ^2 , peor será el ajuste. Sin embargo, se ha utilizado poco en la literatura, y es más común considerar su relación en relación con los grados de libertad ($\chi^2/g.l.$). En este caso, los valores hasta 3 indican un ajuste adecuado.

- *Raiz Quadrada Média Residual* (RMR), que indica el ajuste del modelo teórico a los datos, a medida que la diferencia entre ambos se aproxima a cero.

-*Goodness-of-Fit Index* (GFI) y *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) son análogos al R^2 en la regresión múltiple y, por tanto, indican la proporción de la varianza-covarianza de los datos explicada por el modelo. Los valores de estos indicadores oscilan entre 0 y 1, considerándose satisfactorios los valores comprendidos entre 0,80 y 0,90, o superiores.

- *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA), con su intervalo de confianza del 90% (CI90%), se considera un indicador de desajuste del ajuste, es decir, los valores altos indican un modelo no ajustado. Se asume como ideal que el RMSEA se sitúe entre 0,05 y 0,08, aceptando valores de hasta 0,10.

- *O Comparative Fit Index* (CFI) -: compara de forma general el modelo estimado con el modelo nulo, considerando los valores más cercanos a 1 como indicadores de un ajuste satisfactorio.

-*Tucker-Lewis Index* (TLI), presenta una medida de parsimonia entre los índices del modelo propuesto y el modelo nulo. Va de cero a uno, con un índice aceptable por encima de 0,90.

- *Elxpected Cross-Validation Index* (ECVI) y el *Consistent Akaike Information Criterion* (CAIC)(CAIC) son indicadores que se emplean generalmente para evaluar la idoneidad de un

determinado modelo en relación con otro. Los valores bajos de ECVI y CAIC expresan el modelo con mejor ajuste.

También se realizó el cálculo de la fiabilidad compuesta (CC) y de la varianza media extraída (VME); en el primer indicador se requiere que el nivel de puntuación sea superior a 0,70, mientras que en el segundo se necesita un nivel superior a 0,50.

5 RESULTADOS

Antes de cumplir con el objetivo principal de la tesis, en este apartado se presentarán los resultados descriptivos de la caracterización de los participantes, la consistencia interna de las medidas utilizadas sobre apoyo organizacional, capital psicológico positivo en el trabajo y salud general de los profesionales participantes, así como, se presentará el nivel de las puntuaciones medias de los constructos de capital psicológico en el trabajo, percepción de apoyo organizacional y salud general. Por último, se presentarán los resultados del análisis correlacional propuesto en esta tesis, previamente hipotetizado en el apartado de objetivos.

Una vez finalizada la recolección de datos, las respuestas ingresadas en el programa Excell fueron categorizadas desde su presentación nominal hasta la de intervalo, de acuerdo a lo presentado en los instrumentos de investigación en el sitio donde se alojó y posteriormente, transferidas al paquete estadístico SPSS 24.

5.1 Caracterización del perfil sociodemográfico de los participantes

La muestra del estudio estaba compuesta por 264 profesionales de todo Brasil, con la mayor concentración de encuestados (32%) del Estado de Mato Grosso. Todos eran personal escolar, el 58% de los colegios públicos, el 28% de las escuelas públicas y el 14% de ambos colegios.

Todos tenían un título universitario en educación, y el 79% de ellos con una especialización. El 78% de los encuestados eran mujeres, la mayoría, el 42%, tenía una renta económica de R\$ 3.000,00 reales y el 52% presentaba estado civil casado. En cuanto al tiempo de trabajo, el 75% tenía ocho años de trabajo en el área educativa.

5.2 Verificación de la normalidad de la muestra

Para evaluar la calidad de la muestra de investigación administrada en la tesis, se realizaron algunos análisis, siguiendo las directrices estadístico-metodológicas de Tabachnick y Fidell (2001). Con respecto a los datos que faltan, éstos se mantuvieron por debajo del porcentaje del 5%, que, en caso de existir, se sustituirá por la media o la moda de los datos de la muestra.

En cuanto a la multicolinealidad entre las variables, se realizó una correlación de Pearson, que reveló que éstas se mantenían dentro del rango de parámetros definido por Tabachnick y Fidell (2001) como adecuado [r 0,90], oscilando entre 0,24 y 0,73]. Por lo tanto, no hay variables con un alto grado de correlación, lo que permite generar modelos con bajo error.

Teniendo en cuenta las condiciones expresadas en los párrafos anteriores, también se comprobó la presencia de valores *outliers* multivariados; este cálculo se realizó mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (KS), que se utiliza para el análisis de muestras mayores de 100 sujetos (Nascimento, Tibana, Ferreira, & Prestes, 2014; Miot, 2017). Una vez realizado el cálculo, se observó la existencia de normalidad ($KS = 0,48$; $p < 0,19$) de la muestra destinada a esta tesis.

Es necesario destacar que en la presente tesis, tanto las variables independientes (VI) como las variables dependientes (VD) miden opiniones de los mismos encuestados (es decir, trabajadores del área de educación brasileña) y pueden encontrar una varianza de método común (VCM), y representar un problema para los análisis estadísticos.

Para ello, realizamos la prueba de un factor de Harman con el fin de examinar la existencia de cualquier varianza de (*common method variance*), (CVM) en los datos recogidos (por ejemplo, Podsakoff, MacKenzie y Podsakoff, 2003). Así, se observó la existencia de un único factor con valor propio superior a 1,00, que explicaba un valor inferior al 50%,

observándose que había un porcentaje del 39,30% de covarianza en las variables, condición que implica la ausencia de un problema de varianza de método común.

También se comprobó la tendencia a la falta de respuesta, mediante el procedimiento de Armstrong y Overton (1997), evaluando las diferencias entre los primeros ($n_1 = 30$) y los últimos ($n_2 = 30$) participantes de la investigación. Para ello, se utilizó la prueba de Levene y la prueba *t* de Studente para verificar la igualdad de varianzas y entre las medias de las puntuaciones.

Teniendo en cuenta este análisis, se observó que no había ningún resultado significativo a un nivel del 5% entre las puntuaciones medias de los constructos, y también se identificó una $t \leq 1,96$, que revela que no hay sesgo de no respuesta.

Una vez confirmada la calidad de la muestra, también se buscó orientar la evaluación hacia objetivos más específicos, estos referidos a los análisis psicométricos de las escalas utilizadas en la tesis, que se presentarán en la siguiente sección.

Para ello, se siguieron algunos pasos evaluativos, establecidos como jerarquía cualitativa para la construcción y definición del instrumento propuesto, considerado tipo de estudios, a saber:

1 - porque es una investigación pionera con profesores de todo Brasil sobre el tema en cuestión (apoyo organizativo, capital psicológico positivo y salud general);

2 - en búsquedas recientes en sitios web de producción científica brasileña e internacional, en el área de psicología general, psicología del desarrollo, psicología social, psicología organizacional y del trabajo, entre otras áreas científicas, durante el período de diciembre de 2017 a marzo de 2020, (por ejemplo, scielo.br, newpsi.bvs-psi.org.br,pepsic.bvsalud.org, www. <https://www.periodicos.capes.gov.br>) no se encontraron estudios sobre este tema y menos aún, en cuanto a la administración de escalas de medición.

5.2.1 Verificación de la consistencia interna de las medidas utilizadas

Tras la identificación de la normalidad de la muestra, que aseguraba su viabilidad y condición para los análisis estadísticos, en esta etapa del estudio se trató de evaluar la consistencia interna de los instrumentos y para ello se utilizó el cálculo del alfa de *Cronbach* como criterio de esta evaluación inicial de la calidad de las medidas.

Para información sobre el cálculo del alfa, este es uno de los indicadores psicométricos más utilizados para verificar la consistencia o validez interna del instrumento, el cual oscila entre un valor mínimo (0,70) y un valor máximo (1,00), sin embargo, mientras más cercano a 1, mejor será su precisión, lo que significa que los ítems son homogéneos en su medición, produciendo la misma varianza, caracterizando una seguridad para la medición del fenómeno a evaluar (Kline, 2005; Pasquali, 2011).

Además de este indicador, con el fin de proporcionar una mayor garantía psicométrica de estos alfas, también se utilizó la correlación intraclase (CCI) para evaluar la proporción de homogeneidad y variabilidad asignada a los ítems (Hard & Strickland, 2010) y las medidas en cuestión.

Así, se observó que los alfas de las medidas psicológicas utilizadas fueron los siguientes:

1 - La calidad de la salud general (QSG) mostró un alfa de () 0,84 (ICC = 0,84, [95%IC] = 0,79-0,87; $p < 0,001$);

2 - La escala de capital psicológico positivo (ECP) tuvo un alfa de 0,89 (ICC = 0,89 [95%IC] = 0,81-0,90; $p < 0,001$);

3 - Escala de percepción del apoyo organizativo (EPSO), también se observó un alfa de 0,73 (ICC = 0,73, [95%IC] = 0,67-0,74; $p < 0,001$).

Estas medidas estaban por encima del indicador psicométrico esperado (que puede considerarse como muy bueno) y también eran significativas. Se llama la atención sobre los resultados del intervalo de confianza en el Coeficiente de Correlación Intraclase (CCI), que se mantuvieron en intervalos cercanos a los observados en el alfa de Cronbach (), asegurando así la fiabilidad de las medidas en la muestra estudiada, en caso de que se realicen futuros estudios con una muestra que asuma características muy similares a las observadas en esta tesis. Es decir, al considerar la CPI, probablemente, se encontrarán valores cercanos a los presentados en esta investigación.

Reconocido, a través de estos cálculos, que los sujetos de la investigación fueron capaces de responder de acuerdo a lo esperado en términos de la perspectiva conductual-dominio teórico abordado en esta tesis, es posible afirmar que las tres escalas utilizadas administradas en esta investigación permiten una medición confiable cuando se pretende evaluar el fenómeno-problema relacionado con la capacidad de evaluación del encuestado:

(a) La percepción del trabajador sobre el grado de preocupación de la empresa para la que trabaja por promover su bienestar;

b) La capacidad de afrontar o emplear el esfuerzo requerido para lograr el éxito en tareas desafiantes, teniendo una baja alteración emocional laboral;

c) La medida en que la persona ha experimentado los síntomas descritos en relación con su capacidad de salud general en el entorno laboral.

5.2.2 Verificación de la estructura factorial de las escalas utilizadas en la tesis

El análisis fue evaluado y corroborado en cuanto a la fiabilidad de las escalas en relación con el constructo propuesto, a partir del alfa de Cronbach verificado. La afirmación de haber utilizado dicho indicador, incluso habiendo sido observado en los estudios de los autores mencionados, alfas fiables no es un simple beneficio de tautología científica (por ejemplo, Lakatos & Musgrave, 1979; Popper, 1989; Chalmers, 1993; Pasquali, 2011).

Es un hecho que cuanto más se conocen las puntuaciones de los alfas en términos temporales, contextuales y muestrales de una determinada medida, más se puede garantizar la calidad teórica y empírica abordada, contribuyendo así al desarrollo del instrumento.

Aunque estos cálculos han garantizado la fiabilidad de las medidas, en base a la perspectiva teórica abordada, hay que señalar que para estos análisis existe un límite; se basan en la relación estricta de los datos obtenidos, no considerando un modelo teórico fijo relacionado con sus factores, teóricamente, defendidos en los estudios mencionados sobre dichas escalas.

La condición expresada en el párrafo anterior limita la extracción basada en la teoría, así como imposibilita los posibles ajustes de los errores de medición, que no permiten ampliar la capacidad exploratoria (e incluso confirmatoria) del investigador, su eficiencia teórica y estadística en el momento en que se quiere probar la hipótesis establecida en la investigación asociada a la observación de las relaciones simultáneas entre las variables (por ejemplo, Formiga, Melo, Pires & Aguiar, 2015).

Así, los supuestos teóricos y factoriales de las escalas utilizadas en la tesis, es decir, la Escala de Percepción de Apoyo Organizacional (EPSO), desarrollada por Eisenberger . (1986) y adaptada por Siqueira (1995), para el contexto brasileño, se estableció en un arreglo de un solo factor, la Escala de Capital Psicológico Positivo en el Trabajo (ECPPT), desarrollada por Luthans, Youssef y Avolio (2007), organizada en cuatro factores, como confirman Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo y Cara-Linda (2012) para el contexto portugués; y, por último, la escala de salud general (ESG), que fue validada por Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda y Ramos (1994)

y, posteriormente, por Borges y Argolo (2002) para el contexto brasileño y, más recientemente, por Gouveia, Lima, Gouveia, Freires y Barbosa (2012), que establecieron una organización de dos factores.

Para cumplir con las perspectivas axiomáticas expuestas, se asumió con seguridad, a partir de la evaluación de los indicadores psicométricos presentados en las investigaciones de los autores mencionados, que las organizaciones factoriales podrían estructurarse de manera similar.

Así, se realizó un análisis factorial confirmatorio, teniendo como orientación hipotética la representación de un constructo reflexivo, que tiene su base conceptual central asociada a los ítems, según los supuestos de los autores antes mencionados.

De este modo, para la verificación de la estructura factorial de cada una de las medidas (a modo de recordatorio: EPSO, ECPPT y ESG), se optó por dejar libres las covarianzas (ϕ , φ) entre los factores y se observó que los indicadores de calidad de ajuste del modelo pretendido se acercaban a las recomendaciones presentadas en la literatura sobre este tipo de análisis estadístico (cf. Byrne, 1989; Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005; Van De Vijver & Leung, 1997), así como los observados en estudios con estas mismas escalas desarrollados por otros autores.

Tabla 1 - Indicadores psicométricos da estructura factorial de las medidas EPSO, ECPPT y ESG

Modelos	$\chi^2/$	RM	GFI	AGF	CFI	TLI	RMSEA	CAIC	ECVI
Factoriales	gl	R		I			(intervalo)		(intervalo)
dos									
construtos									
EPSO									
(Unifactorial									
)									
Indicadores	1,4	0,02	0,9	0,97	0,9	0,9	0,03	---	---
originales	2		9		9	9	(0,00-0,06)		
Indicadores	1,5	0,04	0,9	0,95	0,9	0,9	0,04	---	---
estudios	6		8		9	9	(0,01-0,07)		
verificación									
Indicadores	1,2	0,04	0,9	0,97	0,9	0,9	0,04	---	---
	7		8		7	8	(0,01-0,08)		

tesis

ECPPT									
(tetrafactorial)									
Indicadores originales	1,4	0,05	---	---	0,9	---	0,05	---	---
	0				8		(0,01-0,08)		
Indicadores estudios	1,5	0,05	0,9	0,95	0,9	0,9	0,04	380,70	0,43
verificación	6		7		8	8	(0,02-0,06)		(0,38-0,52)
Indicadores tesis	1,3	0,03	0,9	0,97	0,9	0,9	0,02	279,35	0,37
	9		8		9	9	(0,00-0,05)		(0,21-0,46)
ESG (Unifactorial)									
Indicadores originales	2,5	---	0,8	---	0,8	---	0,08	302,12	0,68
	8		8		9		(0,06-0,09)		
Indicadores	2,3	0,05	0,9	0,94	0,9	0,9	0,06	276,25	0,83

tesis	7	5	7	5	(0,03-0,10)
-------	---	---	---	---	-------------

Fuente: Adaptación del autor

En la tabla que sigue a la disertación de estos resultados, se puede observar que todos ellos fueron confirmados, ya que los indicadores se correlacionan con los criterios estadísticos establecidos, que fueron en sus respectivas organizaciones factoriales, propuestos axiomáticamente.

Sin embargo, se llama la atención sobre la siguiente condición: en todos los constructos no se encontró la composición de todos estos indicadores psicométricos; en algunos de ellos no se consideraron, probablemente porque no era del interés del autor del estudio, contemplando así sólo lo que, por parsimonia, sería de particular interés para el estudio o incluso debido a la condición del programa estadístico, que en el momento de cada estudio era limitado en la comprensión y habilidad en el uso de ese programa, pero a pesar de esto, no se perdió la calidad y la fiabilidad de las medidas propuestas.

Así, ya sea a partir del estudio de la publicación original con sus indicadores psicométricos relacionados con el análisis factorial confirmatorio, o en relación con los estudios posteriores, que son exploratorios, cuando se comparan con los resultados observados en la tesis, se puede afirmar que las escalas fueron corroboradas y pueden considerarse fiables y en condiciones de verificar los constructos evaluados en la tesis.

Así, al tener como objetivo específico la verificación de la estructura factorial de los constructos, para la administración y comprensión de los mismos en el desarrollo teórico establecido en esta investigación, es posible admitir que todos los constructos no sólo pueden ser utilizados, sino que además podrán ser evaluados de manera confiable.

Los resultados obtenidos en estos análisis, presentados en la Tabla 1, revelaron que el modelo de un factor para la EPSO (suma de los nueve ítems del constructo), el modelo de cuatro factores para el ECPPT (organizado en una estructura de cuatro factores, Autoeficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo) y el modelo de dos factores para el ESG (estructurado en las dimensiones depresión y disfunción social), todos ellos con los

posibles errores de medición ajustados, se ajustan a la propuesta teórica de medición de los respectivos constructos.

Cabe destacar que para el modelo tetrafactorial del ECPPT, la asociación de la PHI (Φ) fue positiva y significativa, oscilando entre 0,46 y 0,79, y para el ESG, las dimensiones de depresión y disfunción social también se asociaron positivamente ($\Phi = 0,46$).

Cabe señalar que en la literatura sobre el GES, los autores (cf. Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda, & Ramos, 1994) también sugieren la propuesta de una medida monofactorial, sin embargo, en los estudios mencionados, los autores sugieren que la medición de la depresión y la disfunción social debe basarse en un modelo monofactorial.

Sin embargo, en los estudios mencionados, los indicadores psicométricos fueron mejores para el modelo de dos factores, que será considerado.

También en estos análisis se observó que todas las saturaciones (-Lambdas,) estaban dentro del intervalo esperado $|0 - 1|$, que variaba, en términos generales en los constructos de 0,55 a 0,89. Así, no hubo problemas de estimación en la asociación ítem-factor para el constructo de EPSO, ECPPT y ESG, ya que todos fueron estadísticamente diferentes de cero ($t > 1,96$, $p < 0,001$).

También cabe destacar que todos los ítems de cada constructo presentaron un indicador VIF (definido en portugués, Inflación de la Varianza Factorial - IVF). Este indicador tiene su base evaluativa en el factor de tolerancia entre las variables, y debe presentar puntuaciones que no superen un valor superior a 5, condición que implicaría una calidad del modelo empírico con baja estimación (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Marôco, 2010).

Así, el VIF de cada ítem estaba en el límite de estimación (oscilaba entre 1,36 y 2,83) requerido y era significativo ($p < 0,01$). A partir de estos resultados, es posible

afirmar que no existe multicolinealidad en los ítems de la escala de cada constructo, contribuyendo así a la estimación del modelo factorial previsto.

En cuanto a la validez de este constructo para el análisis estructural, se realizó tanto el cálculo de la fiabilidad compuesta (CC), para la que se requiere un nivel de puntuación superior a 0,50, como el de la varianza media extraída (VME), que debe presentar una puntuación superior a 0,70.

Se observó que el CC y el VME estaban por encima de lo requerido en la literatura estadística (Hair et. al., 2005; Marôco, 2010; Lattin et. al., 2011), a saber: en la EPSO, respectivamente, era igual a 0,56 y el VME= 0,88, en el ECPPT era de 0,61 y 0,92, y finalmente, el ESG era de 0,54 y 0,83. Estos indicadores muestran, respectivamente, la fiabilidad y la validez convergente en ambos constructos evaluados.

Cumplió con los objetivos y las hipótesis específicas, lo que pone de manifiesto su necesidad, ya que, cuando se consultó en la literatura sobre el tema abordado en esta tesis (como recordatorio: apoyo organizacional, capital psicológico positivo y salud general en los profesores [cf. Scielo.br; Scielo.com; Pepsic.bvsalud.org, entre otros]) no se encontraron estudios que contemplaran, no sólo la especificidad de la muestra, así como, la propuesta teórica asociativa entre las variables en cuestión.

5.2.3 Verificación de la hipótesis central del estudio: Predicción de la salud general basada en el apoyo organizativo y el capital psicológico positivo en los profesores

A partir de los constructos utilizados en esta tesis, que resultaron fiables tanto en su estructura factorial como en su definición, verificar un modelo predictivo, teniendo como criterio explicativo que la percepción de apoyo organizacional y el capital psicológico positivo en el trabajo, ya sea con la variable en su puntuación total (se puede evaluar, de

forma única, como el capital psicológico positivo), o en la evaluación de sus cuatro dimensiones de este constructo (es decir, Autoeficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo) sería capaz de explicar la salud general de los profesores, ya sea con la variable en su puntuación total, o en la evaluación de las dos dimensiones que componen este constructo (es decir, depresión y disfunción social).

Al considerar el poder predictivo en una investigación, se hace referencia al cálculo del análisis de regresión múltiple, que pretende, a partir de sus indicadores psicométricos, predecir una relación funcional entre las variables dependientes sobre las independientes, en lugar de la relación lineal de causa y efecto propuesta por la correlación de Pearson (por ejemplo, Formiga, 2007).

En la concepción de Fávero (2015), el modelo de regresión múltiple está interesado en proporcionar información sobre fenómenos que están representados por variables métricas o cuantitativas, con el propósito principal de investigar las dependencias entre las variables explicativas y su relación con una variable dependiente métrica (fenómeno en estudio).

Por lo tanto, hay que respetar algunas restricciones, teniendo en cuenta la experiencia del investigador. La teoría en uso para el estudio del fenómeno con el propósito de estudiar, estimar el modelo deseado, tiene como objetivo analizar los posibles resultados derivados de las pruebas estadísticas y, finalmente, preparar las previsiones.

Según Hair, Tatham, Anderson y Black (2005), la importancia del uso de la regresión lineal en el método para el estudio de las variables proviene de su variada información concedida que será útil para la interpretación de fenómenos complejos. Esto es posible, debido al método utilizado para analizar al mismo tiempo varios factores que pueden correlacionarse sobre las variables de investigación.

Para Kutner . (2004), el análisis de regresión tiene importancia para la investigación porque proporciona datos estadísticos e información de una o más variables cuantitativas a partir de sus interacciones dependientes, pudiendo obtener resultados para posibles predicciones.

Así, también puede se produce la inserción de nuevas variables independientes, que pueden admitir valores controlados o continuos (Samohl, 2009). Las variables independientes en gran número, con la técnica implementada por la regresión lineal múltiple, pueden ser observadas con el objetivo principal de verificar si son capaces (o no) de confirmar sus influencias sobre las variaciones existentes en la variable dependiente (Hair, Jr. , 2005).

En general, esta técnica ofrece al investigador la posibilidad de comprobar la relación de cualquier variable independiente con la variable dependiente. Si estas correlaciones entre variables son elevadas ($> 0,90$), significa que probablemente la misma es altamente dependiente de la otra. En estas perspectivas se utiliza el coeficiente de determinación (R^2), una técnica estadística que mide la proporción de la varianza de las variables dependientes que puede ser explicada por las variables independientes. El valor del coeficiente R^2 varía entre 0 y 1, señalando el nivel de interrelación de las variables: cuanto más cercano a 1, mayor es el nivel de significación explicativa por parte del modelo de regresión (Malhotra, 2012, Hair ., 2005, Fávero ., 2015).

A partir de estos supuestos, se realizó el cálculo del análisis de regresión múltiple, con el método Enter. El hecho de tener que elegir este método se debe a la originalidad de la presente tesis, en la cual, se estableció hipotéticamente, la predicción del apoyo organizacional y el capital psicológico positivo en el trabajo y sus respectivas dimensiones (Autoeficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo) sobre la salud general de los docentes, ya sea con la variable en su puntuación total, ya sea en sus dos dimensiones (depresión y

disfunción social). Para facilitar la lectura del evaluador de la tesis, los resultados significativos de las tablas se han resaltado en negrita.

Considerando la salud general como una puntuación total, en la tabla 2 se puede observar que hay resultados no significativos. Aunque hay un indicador de multicolinealidad de la predicción (es decir, el VIF) en el rango requerido ($< 5,00$), aún así, el modelo propuesto no fue significativo. En la misma tabla, se trató de evaluar únicamente la influencia de las dimensiones del CPPT en la salud general (ESG), y estos resultados tampoco fueron significativos.

Tabla 2 - Regresión múltiple de los efectos de las variables dependientes (apoyo organizativo y capital psicológico positivo) que predicen la variable independiente (salud general)

Predictores	Variable criterio: Salud General [#]					
	Med	B	S	Beta	t	VI
	ia		E		(>	F
	(d.p.				1,96	
))	
<i>Intercepto</i>	---	36,	1,	---	36,4	---
		69	0		5*	
			1			
Apoyo organizacional	30,6	-	1,	-	-	1,3
	2	0,1	0	0,07	0,96	4
	(3,0	0	3			

	3)							
Capital Psicológico Positivo	56,2	0,0	1,	0,07	0,94	1,3		
	3	1	0			5		
	(11,8		1					
	6)							
Coeficiente de Regresión (R ²)		0,07						
Varianza Explicada (R ² ajustado)		0,04 (4%)						
Varianza Explicada Alterada		0,03 (3%)						
(R ² alterado)								
Modelo		F (2/252) = 0,54, p < 0,58						
Intercepto	---	36,	1,	---	36,2	---		
		42	0		8			
			0					
Dimensiones do CPP	Autoeficacia	13,8	-	0,	-	-	1,9	
		6	0,0	0	0,02	0,23	3	
		(4,0	2	7				
		1)						
	Esperanza	18,6	0,0	0,	0,12	1,19	2,5	
		8	8	0			6	
		(4,5		7				
		5)						
	Resiliencia	10,9	0,0	0,	0,01	0,20	1,1	
		6	1	0			3	
		(3,0		7				

	3)						
Optimismo	8,77	-	0,	-	-	1,8	
	(2,8	0,0	0	0,03	0,35	0	
	1)	3	9				
Coeficiente de Regresión (R ²)		0,10					
Varianza Explicada (R ² ajustado)		0,01 (1%)					
Varianza Explicada Alterada (R ² alterado)		-0,01 (1%)					
Modelo		F (2/252) = 0,56, p < 0,69					

p < 0,05; # Puntuación total de la IESG; VIF = Inflación de la Varianza del Factor Fuente:

Adaptación del autor

En los resultados de la tabla anterior, se puede observar que las "betas" predictivas no fueron significativas, tanto en la predicción de los constructos, la puntuación total de la EPSO y el ECPPT, como en las especificidades de las dimensiones de este último constructo. Por lo tanto, optamos por evaluar las influencias de estos mismos constructos basándonos en las dimensiones del ESG (es decir, las dimensiones de depresión y disfunción social).

Para ello, se han tenido en cuenta los mismos criterios utilizados para la regresión múltiple, como se muestra en la tabla 3. Considerando la dimensión depresión y disfunción social de la salud general como variable independiente, se realizó el cálculo del análisis de regresión y se observaron los siguientes resultados: tanto el apoyo organizativo como el capital psicológico positivo fueron capaces de explicar, negativamente, la dimensión depresión de la salud general.

Estos no sólo fueron significativos, sino que también presentaron un VIF < 5,00. Llama la atención la significación del modelo teórico y la varianza explicada del mismo (R^2 ajustada = 0,29, es decir, el 29% de la varianza) con indicadores estadísticos que garantizan la influencia de esta variable en el modelo [$R^2 = 0,30$; R^2 ajustada = 0,29; R^2 modificada = 0,30 $F(2/255) = 54,13$, $p < 0,001$].

Y aunque este indicador pueda sufrir algún cambio de ajuste en la ecuación, la explicación del modelo propuesto no cambia mucho en su porcentaje explicativo. Así, es posible sugerir, a partir de estos resultados, que tanto el apoyo organizativo como el capital psicológico positivo son capaces de inhibir la perspectiva de los rasgos depresivos en los profesores cuando influye en su salud general.

Tabla 3 - Regresión múltiple de los efectos de las variables dependientes (apoyo organizativo y capital psicológico positivo) que predicen la variable independiente (depresión de la salud general)

Predictores	Variable criterio: Depressão [#]					
	Med	B	S	Beta	t	VI
	ia		E		(>	F
	(d.p.				1,96	
))	
<i>Intercepto</i>	---	22,	0,	---	35,5	---
		70	6		2*	
			4			
Apoyo organizacional	30,5	-	0,	-	-	1,3

	4	0,0	0	0,38	4,46	4
	(7,4	9	2	*	*	
	1)					
	Méd	B	S	Beta	t	VI
	ia		E		(>	F
	(d.p.				1,96	
))	
Capital Psicológico Positivo	56,2	-	1,	-	-	1,3
	3	0,1	0	0,53	8,73	4
	(11,9	0	1	*	*	
	1)					
Coefficiente de Regresión (R ²)	0,30					
Varianza Explicada (R ² ajustado)	0,29 (29%)					
Varianza Explicada Alterada	0,30 (30%)					
(R ² alterado)						
Modelo	F (2/255) = 54,13, p < 0,001					
	Méd	B	S	Beta	t	VI
	ia		E		(>	F
	(d.p.				1,96	
))	
Intercepto	---	22,	0,	---	35,4	---

Desde la perspectiva de que el capital psicológico positivo se organiza factorialmente en cuatro dimensiones, tomamos criterios de regresión múltiple similares y realizamos el cálculo a partir de estas variables predictoras (Autoeficacia, Esperanza, Optimismo y Resiliencia) de la dimensión de depresión de la salud general; los resultados fueron los siguientes: las cuatro dimensiones fueron capaces de predecir (Autoeficacia mostró un $\beta = -0,28$; Esperanza = $-0,24$, Optimismo = $-0,28$ y Resiliencia = $-0,30$) la dimensión de depresión de la salud general.

Cabe destacar que todos los predictores fueron negativos, lo que denota que cuanto mejor sea la inversión en estas dimensiones del capital psicológico, mayor será la posibilidad de inhibir la depresión en la salud general de los profesores. Tales resultados no sólo fueron significativos, sino que revelaron un VIF que oscilaba entre 1,13 y 2,61, con indicadores estadísticos que garantizaban la calidad del modelo en la ecuación de predicción [$R^2 = 0,32$; $R^2_{fitted} = 0,31$; $R^2_{altered} = 0,32$, $F(2/255) = 54,13$, $p < 0,001$], explicando el 32% de la varianza de este modelo.

Considerando los mismos criterios del análisis de regresión en los modelos anteriores, se realizó un cálculo similar, tomando como referencia predictiva el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo y sus dimensiones, para explicar la dimensión de la disfunción social en la salud general.

En la tabla 4, se observó que el apoyo organizativo y el capital psicológico positivo pudieron explicar negativamente la disfunción social en la salud general.

Estos resultados fueron significativos y también presentaron un $VIF < 5,00$ (1,35). En cuanto a la ecuación del modelo teórico, también fue significativa [$R^2 = 0,23$; $R^2_{ajustada} = 0,23$; $R^2_{cambiada} = 0,24$, $F(2/255) = 39,04$, $p < 0,001$], explicando así el 23% del modelo teórico en cuestión.

Tabla 4 - Regresión múltiple de los efectos de las variables dependientes (apoyo organizativo y capital psicológico positivo) que predicen la variable independiente (disfunción social de la salud general)

Predictores	Variável critério: Disfunção social #					
	Méd ia (d.p.)	B	S E	Beta	t (> 1,96)	VI F
<i>Intercepto</i>	---	13, 87	0, 8	---	15,7 2*	---
Suporte organizacional	30,5 4 (7,4 1)	- 0,0 7	0, 0 3	- 0,36 *	- 2,26 *	1,3 5
Capital Psicológico Positivo	56,1 5 (11,9 0)	- 0,1 2	0, 0 2	- 0,48 *	- 7,47 *	1,3 5
Coeficiente de Regresión (R ²)	0,23					
Varianza Explicada (R ² ajustado)	0,23 (23%)					
Varianza Explicada Alterada	0,24 (24%)					

		(R ² alterado)					
Modelo		F (2/255) = 39,04, p < 0,001					
Dimensiones do CPP		Med	B	S	Beta	t	VI
		ia		E		(>	F
		(d.p.				1,96	
))	
	Intercepto	---	13,	0,	---	15,8	---
			89	8		6*	
				8			
	Autoeficacia	13,8	-	0,	-	-	1,9
		4	0,0	0	0,05	2,13	5
		(4,0	4	6			
	2)						
Esperanza	18,6	-	0,	-	-	2,6	
	8	0,2	0	0,30	3,40	0	
	(4,5	0	6	*	*		
	5)						
Resiliencia	10,9	-	0,	-	-	1,1	
	7	0,1	0	0,29	2,67	3	
	(3,0	0	6	*	*		
	2)						
Optimismo	8,78	-	0,	-	-	1,8	
	(2,8	0,2	0	0,18	2,49	1	

	1)	0	8	*	*
Coefficiente de Regresión (R^2)	0,26				
Varianza Explicada (R^2 ajustado)	0,24 (24%)				
Varianza Explicada Altearada (R^2 alterado)	0,26 (26%)				
Modelo	F (2/256) = 21,52, p < 0,001				

Fuente: Adaptación del autor

Asimismo, se realizó una regresión múltiple para explicar la disfunción social de la salud general, a partir de las dimensiones del capital psicológico, (Autoeficacia, Esperanza, Optimismo y Resiliencia) como predictor. Se observó que, de estas cuatro dimensiones sólo Esperanza = -0,30, Optimismo = -0,18 y Resiliencia = -0,29 predijeron la disfunción social, sólo la dimensión Autoeficacia, no mostró un resultado significativo.

Tales resultados, además de ser significativos, presentaron un VIF < 5,00, asegurando los resultados predictivos sin multicolinealidad, así como, los indicadores estadísticos revelaron la calidad del modelo explicativo [$R^2 = 0,26$; R^2 ajustado = 0,24; R^2 altered = 0,26, F (2/255) = 21,52, p < 0,001], explicando el 26% de la varianza de este modelo previsto.

5.2.4 Análisis de regresión basado en la propuesta hipotética: Verificación del objetivo central de la tesis

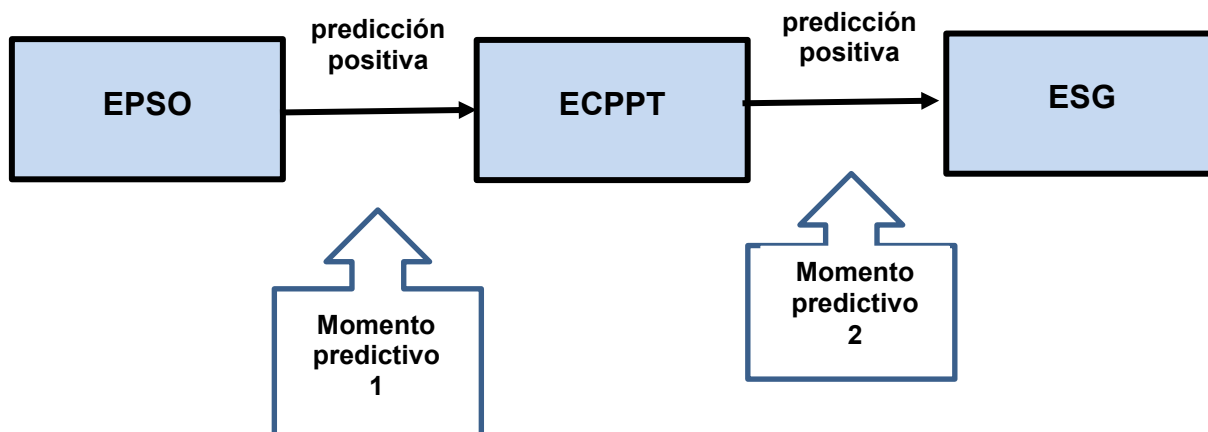
A partir de este modelo de regresión, se buscó generar un modelo principal de la tesis; en este, se cree que la variable de apoyo organizacional (EPSO) puede predecir,

positivamente, el capital psicológico positivo (ECPPT), y este también, positivamente, la salud general (ESG).

Cabe señalar que, según los teóricos del constructo de salud general, al considerar esta variable como la puntuación total, se debe tener en cuenta que cuanto mayor sea la puntuación correlacional o la beta predictiva, mayor será la condición de que el encuestado está sano.

Así, la Figura 2 muestra el modelo basado en la hipótesis presentada en la sección de objetivos; en un primer momento, la EPSO predice positiva y significativamente el ECPPT, y esta última variable predecirá positivamente el GES.

Figura 2 - Representación gráfica del modelo teórico propuesto en la tesis entre EPSO, ECPPT y ESG



Fuente: Adaptación del autor

A partir de este supuesto, se realizó el cálculo de la regresión lineal y en el momento predictivo 1, se observó que la EPSO predecía positiva y significativamente (Beta estandarizada $\beta = 0,51$, $t = 9,43$, $p < 0,001$) el ECPPT con indicadores estadísticos que garantizan la influencia de esta variable en el modelo [$R^2 = 0,26$; $R^2_{ajustado} = 0,26$;

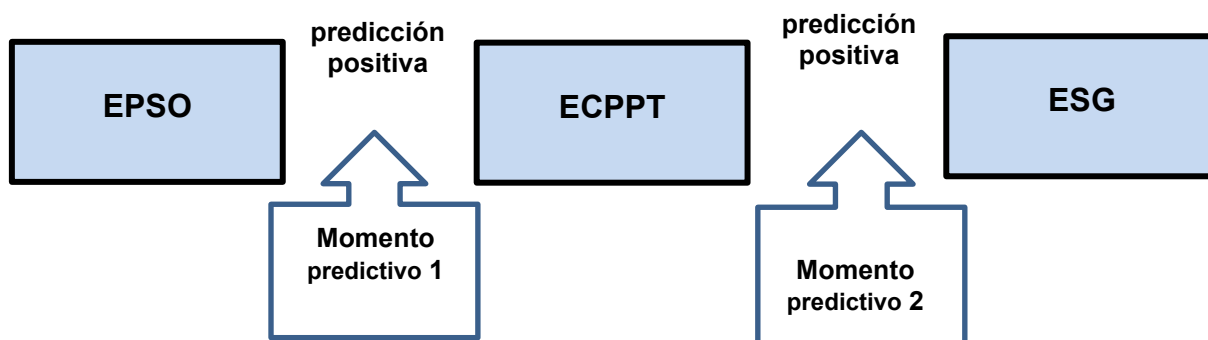
$R^2_{\text{alterado}} = 0,26$; $F (1/256) = 88,96$, $VIF = 1,00$, $p < 0,001$], explicando el 26% de la predictividad.

En el tiempo 2, ECCPT predecirá ESG; esto reveló en la ecuación de predicción, una beta de menor proporción, pero, positiva y significativa (Beta estandarizada $(\beta) = 0,17$, $t = 2,11$, $p < 0,05$) [$R^2 = 0,08$; $R^2_{\text{ajustada}} = 0,10$; $R^2_{\text{alterada}} = 0,08$; $F (1/221) = 2,22$, $VIF = 1,00$, $p < 0,05$], explicando el 8% del espectáculo para el modelo previsto. En cuanto a la predicción de la EPSO y la ESG, no fue significativa.

En este modelo, se puede identificar que el porcentaje explicativo de la EPSO-ECPPT fue mayor que en la ECPPT-ESG en este modelo propuesto; por lo tanto, se cuestiona: ¿no sería más factible, verificar la predictividad entre estas variables, siguiendo la lógica empírica generada en el análisis de regresión del modelo general, que consideró las dimensiones de ESG (es decir, la depresión y la disfunción social)?

Se sugiere esta propuesta, porque en el modelo general expresado en los primeros resultados, la relación de EPSO y ECPPT no mostró resultados significativos. Partiendo de estas consideraciones, se organizó una dirección predictiva similar, sin embargo, sustituyendo el ESG, por las dimensiones depresión y disfunción social (ver figura 3).

Figura 3 - Representación gráfica del modelo teórico propuesto entre EPSO, ECPPT y depresión del



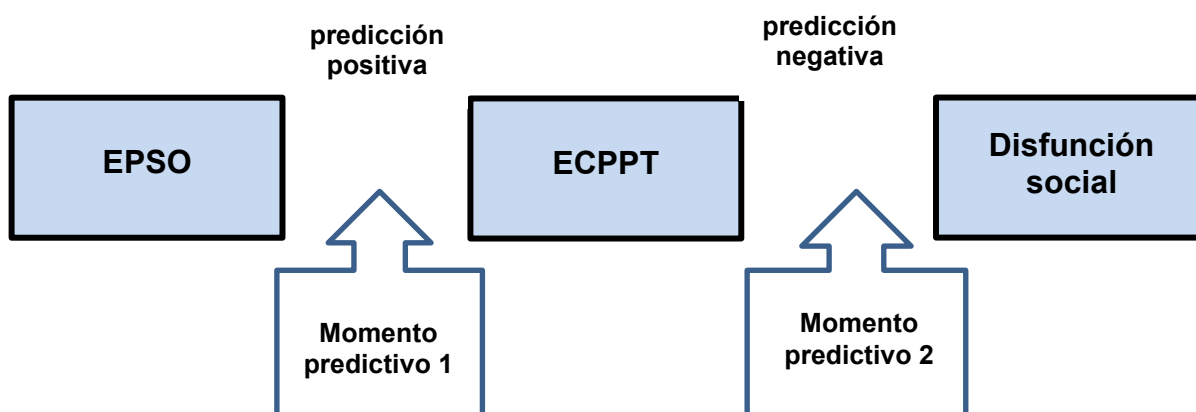
Fuente: Adaptación del autor

A partir de la figura 3, se generó el cálculo del análisis de regresión y se observó que, en el momento predictivo 1, el resultado de la EPSO sobre el ECPPT fue similar al observado en la figura 2 (Beta estandarizada $\beta = 0,51$, $t = 9,43$, $p < 0,001$) habiendo obtenido los mismos indicadores estadísticos para esta fase del modelo [$R^2 = 0,26$; $R^2_{ajustado} = 0,26$; $R^2_{alterado} = 0,26$; $F(1/256) = 88,96$, $VIF = 1,00$, $p < 0,001$], explicando el 26% de la predictividad.

Pero, cuando se evaluó el momento predictivo 2, que predeciría el ECPPT sobre la depresión, el resultado fue bastante convincente: se obtuvo una Beta estandarizada $\beta = -0,55$, $t = -10,52$, $p < 0,001$) con indicadores estadísticos en la ecuación de predictividad del modelo que fueron significativos [$R^2 = 0,30$; $R^2_{ajustada} = 0,30$; $R^2_{alterada} = 0,30$; $F(1/256) = 11,68$, $VIF = 1,00$, $p < 0,001$].

En la misma dirección que el modelo presentado en la figura 4, se generó de nuevo un análisis de regresión. En el momento 1, el resultado de EPSO sobre ECPPT era igual. En el tiempo 2, el ECPPT sobre la disfunción social, se observó una Beta estandarizada $\beta = -0,49$, $t = -8,99$, $p < 0,001$), presentando una ecuación de regresión significativa [$R^2 = 0,24$; $R^2_{ajustada} = 0,23$; $R^2_{alterada} = 0,24$; $F(1/256) = 80,84$, $VIF = 1,00$, $p < 0,001$].

Figura 4 - Representación gráfica do modelo teórico regresivo entre a EPSO, ECPPT e disfunción social de la ESG.



Fuente: Adaptación del autor

A partir de estos modelos, es evidente que, tanto en el modelo de regresión general (por ejemplo, las tablas 2) como en el modelo específico (por ejemplo, las tablas 3 y 4), la influencia de la EPSO y el ECPPT se explica mejor cuando la variable criterio se establece a partir de las dimensiones ESG (es decir, la depresión y la disfunción social).

Así, el modelo teórico propuesto se entiende mejor cuando se evalúan las especificidades de la salud general de los encuestados, e incluso puede sugerir que, en el modelo presentado, probablemente exista una perspectiva de un modelo mediacional, en el que el ECPPT contribuiría a asociar la relación del apoyo que la organización (en este caso, la escuela) ofrece al encuestado como factor protector de su salud general, principalmente, para las dimensiones de depresión y disfunción social.

Cabe señalar que, en estos modelos, también se verificó la autocorrelación de los residuos relacionados con los errores independientes; para ello, se consultó el indicador 'D'

de Durbin-Watson, que siempre estuvo en el intervalo de $\geq 1,00 \leq 3,00$, informando que los posibles errores del modelo cumplen la hipótesis de independencia del error en la ecuación de regresión en cuanto a la condición satisfactoria, es decir, no hay autocorrelación en estos resultados (por ejemplo, Field, 2009).

Así, teniendo en cuenta las variables relativas a los antecedentes de violencia intrafamiliar relatados por el alumno en el entorno escolar experimentado por el profesor y la forma en que éste actuó (es decir, presentó al encuestado algunas experiencias bastante comunes de su relato personal de los problemas experimentados en la escuela con el fenómeno de la violencia familiar en el alumno [por ejemplo escuchó una historia de violencia familiar, tuvo algún caso concreto, denuncia hecha por el propio alumno, apoyo al alumno que sufrió violencia, derivación al consejo tutelar]), se decidió realizar un análisis de correlación de Pearson entre estas variables y la variable apoyo organizativo, capital psicológico y salud general.

En la Tabla 5, se puede observar que las experiencias de los profesores relacionadas con escuchar historias de violencia familiar, tener casos específicos, se relacionó positivamente con el apoyo organizacional (SUPORG); en cuanto al capital psicológico positivo en el trabajo (CPPT), hubo una correlación negativa sólo con la variable, demanda de los alumnos violentos y la oferta de apoyo que el profesor dio al alumno con historia de violencia; finalmente, el constructo salud general se relacionó negativamente con la variable tener casos específicos y demanda de los alumnos violentos.

Tabla 5 - Puntuaciones correlacionados entre las variables al respecto de los relatos de violencia en el ambiente escolar y apoyo organizacional, capital psicológico y salud general

Varaibles	Oyó historia de violencia	Tuvo casos de violencia	Han acusado a ti por el alumno abusado	Ofreció apoyo al alumno abusado	Derivó algun caso al Consejo Tutelar
SUPORG	0,21*	0,15*	0,03	0,06	0,02
CPPT	0,02	0,02	-0,19*	-0,18*	-0,06
SAUGER	0,02	-0,17*	-0,15*	-0,02	0,02

Notas: SUPORG =Apoyote Organizacional; CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabajo; SAUGER = Salud General.

Fuente: Adaptación del autor

5.2.5 Verificación del análisis de varianza del apoyo organizativo y del capital psicológico positivo en función de las variables sociodemográficas y de salud general y de los antecedentes de violencia escolar

Considerando que fue posible predecir la influencia de la variable de apoyo organizacional y del capital psicológico positivo en la salud general de los profesores, al haber proporcionado este modelo indicadores estadísticos fiables y capaces de explicación lógico-teórica para la muestra de profesores, se realizó un análisis estadístico de comparación de frecuencias entre las variables para evaluar las diferencias en las puntuaciones porcentuales en las variables dependientes frente a las independientes.

Así considerado, se realizó un análisis de frecuencias de las respuestas de los encuestados entre las variables; a través de un chi-cuadrado se evaluaron los porcentajes de las respuestas de los participantes en relación con las variables independientes (concretamente, apoyo organizativo, capital psicológico positivo y salud general) y las variables dependientes (haber escuchado antecedentes de violencia familiar, haber tenido algún caso concreto, denuncia realizada por el propio alumno, apoyo al alumno que sufrió violencia, derivación al consejo tutelar).

Así, debido a la diversidad en la distribución de las puntuaciones observadas en las variables en cuestión, se realizó la distribución de las mismas por niveles, utilizando la técnica de cuartiles, definiendo tres niveles de las variables (1 = bajo, 2 = moderado y 3 = alto) de apoyo organizacional, capital psicológico positivo y salud general; inicialmente se realizó el cálculo entre los constructos principales, para lo cual se observó que, de acuerdo a la salud general de los docentes, existe una mayor puntuación promedio, así como en el capital psicológico positivo.

La prueba post-hoc de Scheffé reveló que las puntuaciones medias eran significativas para las puntuaciones más altas en apoyo organizativo y capital psicológico positivo en relación con la salud general. Teniendo en cuenta estos resultados, se puede afirmar que estos encuestados (los profesores), conducen su salud general, a partir de la valoración y apoyo que la organización (en el caso de esta tesis, la escuela)

Considerando que era posible predecir la influencia de la variable de apoyo organizacional y del capital psicológico positivo en la salud general de los profesores, y que este modelo proporcionaba indicadores estadísticos fiables y capaces de una explicación lógico-teórica para la muestra de profesores, se realizó un análisis estadístico de comparación de frecuencias entre las variables para evaluar las diferencias en las puntuaciones porcentuales en las variables dependientes frente a las independientes.

Así considerado, se realizó un análisis de frecuencias de las respuestas de los encuestados entre las variables; a través de un chi-cuadrado se evaluaron los porcentajes de las respuestas de los participantes en relación con las variables independientes (concretamente, apoyo organizativo, capital psicológico positivo y salud general) y las variables dependientes (haber escuchado antecedentes de violencia familiar, haber tenido algún caso concreto, denuncia realizada por el propio alumno, apoyo al alumno que sufrió violencia, derivación al consejo tutelar).

Así, debido a la diversidad en la distribución de las puntuaciones observadas en las variables en cuestión, se realizó la distribución de las mismas por niveles, utilizando la técnica de cuartiles, definiendo tres niveles de las variables (1 = bajo, 2 = moderado y 3 = alto) de apoyo organizacional, capital psicológico positivo y salud general; inicialmente se realizó el cálculo entre los constructos principales, para lo cual se observó que, de acuerdo a la salud general de los docentes, existe una mayor puntuación promedio, así como en el capital psicológico positivo.

La prueba post-hoc de Scheffé reveló que las puntuaciones medias eran significativas para las puntuaciones más altas en apoyo organizativo y capital psicológico positivo en relación con la salud general. Teniendo en cuenta estos resultados, es posible afirmar que estos encuestados (los profesores), conducen su salud general, a partir de la valoración y el apoyo que la organización (en el caso de esta tesis, la escuela) les ofrece y de la inversión emocional (el capital psicológico) que ellos mismos ajustan para experimentar la vida cotidiana escolar (ver tabla 6).

Tabla 6 - Diferencias de las medias de los constructos de apoyo organizacional y capital psicológico positivo según la salud general

Variables		Media	d.p.	Estatística		
				F	gl	p-valor
SUPORG	Bajo	1,98	0,85			
	Moderado	2,02	0,80			
	Alto	2,38	0,81	3,65	2/264	0,01
	Total	2,03	0,81			
CPPT	Bajo	2,05	0,84			
	Moderado	1,96	0,85			
	Alto	2,27	0,79	3,06	2/264	0,01
	Total	2,06	0,83			

Notas: SUPORG = Apoyo Organizativo; CPPT = Capital Psicológico Positivo en el Trabajo.

.Fuente: Adaptación del autor

A partir de estos resultados, se realizó el cálculo de chi-cuadrado para verificar las asociaciones de frecuencia entre las variables de apoyo organizativo, capital psicológico positivo y salud general en relación con las variables de la historia de violencia familiar (por ejemplo, haber escuchado la historia de violencia familiar, haber tenido algún caso específico, denuncia hecha por el propio alumno, apoyo al alumno que sufrió violencia, remisión al consejo tutelar). A partir de este cálculo, se evaluaron los porcentajes de las respuestas de los participantes en relación con las variables independientes y dependientes.

En la Tabla 7, considerando la distribución de las puntuaciones por niveles, observada en las variables en cuestión, se notó que el apoyo organizacional en relación a escuchar el relato de que un alumno sufre violencia familiar, si bien presentó altas puntuaciones en relación a ser consciente de que el alumno pasa por tales experiencias negativas y que la escuela da poco apoyo o valora la opinión del profesor, tal resultado no fue significativo.

Tabla 7 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre el apoyo organizativo y el conocimiento por parte del profesor de la historia de violencia familiar sufrida por el alumno

VI	Niveles	En tu escuela ¿has escuchado que haya sufrido algún alumno alguna historia de violencia familiar?	Estadística		
			χ^2	gl	p-valor
		Sí	No		
Apoyo organizacional	Bajo	94%	6%		
	Moderado	95%	5%		
	Alto	88%	12%	3,42	2
					0,18

Fuente: Adaptación del autor

En la Tabla 8, también se realizó el cálculo de chi-cuadrado, asociando el apoyo organizacional en relación a tener algún caso de alumno con violencia familiar en su salón de clases; se observó que el resultado fue significativo, apuntando al mayor porcentaje que,

para el análisis de los profesores, fue el de existir estos casos, sin embargo, fue bajo el apoyo ofrecido por la escuela a los profesionales.

Tabla 8 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre el apoyo organizativo y la existencia de un alumno víctima de violencia familiar en el aula escolar

VI	Niveles	¿Ha tenido alguna vez un caso de estudiante víctima de violencia familiar en su clase?	Estadística			
			Sí	No	p-valor	
						χ^2
Apoyo organizacional	Bajo	82%	18%	5,67	2	0,05
	Moderado	71%	29%			
	Alto	66%	33%			

Fuente: Adaptación del autor

La tabla 9 presenta el resultado de Qui-cuadrado entre el apoyo organizativo y la demanda de los alumnos al profesor para informar de su historia de violencia familiar sufrida. Este resultado revela una distribución prácticamente igual, aunque no significativa, en la asociación de estas variables. Se puede observar que, aun así, el 65% de los profesores informaron de que sus alumnos les buscaban para relatar dicha experiencia, pero, tenían un bajo apoyo organizativo (la escuela no lo valoraba).

Tabla 9 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre el apoyo organizativo y la búsqueda del alumno por el profesor para denunciar su historia de violencia familiar

VI	Niveles	En tu escuela ¿algún alumno ha acudido a ti para contarte alguna historia de violencia que haya vivido en su casa?	Estadística			
			χ^2	gl	p-valor	
		Sí	No			
	Bajo	65%	35%			
Apoyo	Moderado	63%	37%			
organizacion	Alto	60%	40%	0,57	2	0,7
al						5

Fuente: Adaptación del autor

La tabla 10 muestra los resultados del chi-cuadrado entre el apoyo organizativo y la variable sobre la remisión de un caso de violencia familiar a la dirección de la escuela y/o al consejo tutelar. El resultado reveló que la escuela apoyó al profesor al referir la situación de violencia detectada en el alumno, teniendo la institución un 71% de apoyo organizativo alto en la actitud del profesor.

Tabla 10 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre el apoyo organizativo y la remisión de un caso de violencia familiar al consejo escolar y/o al Consejo Tutelar

		Estadística				
VI	Niveles	¿Has derivado algún caso de violencia familiar a la dirección de la escuela y/o al consejo tutelar?		χ^2	gl	p-valor
		Sí	No			
Apoyo organizacional	Bajo	61%	39%	5,87	2	0,05
	Moderado	57%	43%			
	Alto	71%	29%			

Fuente: Adaptación del autor

En relación con el capital psicológico positivo y las variables sobre el historial de violencia familiar detectadas en los estudiantes, se observó que en relación con el historial auditivo de que un estudiante sufre violencia familiar, los resultados no fueron significativos entre los niveles de variación del capital psicológico positivo.

Tabla 11 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre el capital psicológico positivo y el hecho de que el profesor se entere de la historia de violencia familiar sufrida por el alumno

VI	Niveles	En tu escuela, ¿has escuchado que algún alumno haya sufrido alguna historia de violencia familiar ?		Estadística		
		Sí	No	χ^2	gl	p-valor
Capital Psicológico Positivo	Bajo	94%	6%	1,58	2	0,45
	Moderado	93%	7%			
	Alto	89%	11%			

Fuente: Adaptación del autor

En la siguiente tabla 12, se presentan los porcentajes asociados al capital psicológico positivo y a la existencia de algún caso de alumno con violencia familiar en su aula; se observó que dicho resultado no fue significativo, condición, que no interfiere en el impacto psicológico de estos profesionales.

Tabla 12 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre el capital psicológico positivo y la existencia de un alumno víctima de violencia familiar en el aula escolar

VI	Niveles	¿Ha tenido alguna vez un alumno víctima de violencia familiar en su clase?		Estatística		
				χ^2	gl	p-valor
		Sí	No			
Capital Psicológico Positivo	Bajo	74%	26%			
	Moderado	73%	27%	0,05	2	0,9
	Alto	72%	28			7

Fuente: Adaptación del autor

En la tabla 13 están los resultados de chi-cuadrado entre el capital psicológico y la exigencia del alumno al profesor de que le informe de su historia de violencia familiar sufrida. Se observó que los resultados no eran significativos, es decir, en este evento no hay influencia en el espacio de inversión emocional del profesor.

Tabla 13 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre el capital psicológico positivo y la búsqueda del alumno para que el profesor le cuente la historia de violencia familiar sufrida

VI	Niveles	En tu escuela ¿has escuchado alguna historia		Estatística		
				χ^2	gl	p-

		sobre algún alumno que haya sufrido violencia familiar?				
		Sí	No			
Capital	Bajo	56%	44%			
Psicológico	Moderado	62%	38%			
Positivo	Alto	69%	31%	3,02	2	0,2
						2

Fuente: Adaptación del autor

La tabla 14 muestra los resultados del Qui-cuadrado entre el capital psicológico positivo y la variable sobre la remisión de cualquier caso de violencia familiar a la dirección de la escuela y/o al consejo tutelar. Se observó que el resultado no era significativo.

Tabla 14 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre el capital psicológico positivo y la remisión de un caso de violencia familiar al consejo escolar y/o tutelar

		Estadística			
VI	Niveles	¿Has derivado alguna vez un caso de violencia familiar a la dirección de la escuela y/o al Consejo tutelar?	χ^2	gl	p-
					valo
					r
		Sí	No		

Capital	Bajo	61%	39%			
Psicológico	Moderado	68%	32%			
Positivo	Alto	70%	30%	1,75	2	0,4 1

Fuente: Adaptación del autor

En lo que respecta a la salud general del profesor y las variables sobre los antecedentes de violencia familiar detectados en los estudiantes, se observó que en relación con la historia auditiva de que un estudiante sufre violencia familiar, los resultados no fueron significativos entre los niveles de variación de la salud general de estos profesionales.

Tabla 15 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre la salud general y el conocimiento por parte del profesor de la historia de violencia familiar sufrida por el alumno

VI	Niveles	En tu escuela ¿has escuchado alguna historia sobre algún alumno que haya sufrido violencia familiar?	Estadística		
			χ^2	gl	p-valor
		Sí	No		
	Bajo	92%	8%		
Salud	Moderado	92%	8%		
General	Alto	91%	9%	0,01	2 1,0

Fuente: Adaptación del autor

La siguiente tabla, la 16, muestra los resultados de los porcentajes que asocian el constructo salud general y la existencia de algún caso de alumno con violencia familiar en el aula; se observa que las asociaciones de frecuencia no son significativas, por lo que no hay interferencia en la salud de los profesores.

Tabla 16 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre la salud general y la existencia de un alumno víctima de violencia familiar en el aula escolar

VI	Niveles	¿Has tenido alguna vez un caso de estudiante víctima de violencia familiar en su clase?	Estadística			
			χ^2	gl	p-valor	
		Sí	No			
	Bajo	73%	27%			
Salud	Moderado	77%	23%			
General	Alto	72%	28%	2,18	2	0,34

Fuente: Adaptación del autor

Considerando la relación entre la salud general y la variable relacionada con la exigencia del alumno por parte del profesor de informar sobre su historia de violencia familiar, la tabla 17 muestra que estas variables no están influenciadas en absoluto, y las frecuencias no son significativas.

Tabla 17 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre la salud general y el hecho de que el alumno busque al profesor para hablar de una historia de violencia que haya pasado en su casa

VI	Niveles	En tu escuela, ¿algún alumno ha acudido a ti para contarte alguna historia de violencia que haya vivido en su casa?	Estadística		
			χ^2	gl	p-valor
		Sí	No		
	Bajo	56%	44%		
Salud	Moderado	62%	38%		
General	Alto	69%	31%	3,02	2
					0,2

Fuente: Adaptación del autor

Por último, la tabla 18 muestra los resultados del chi-cuadrado entre el constructo salud general y la variable sobre la remisión de algún caso de violencia familiar a la dirección de la escuela y/o al consejo tutelar, revelando resultados no significativos.

Tabla 18 - Frecuencia en porcentaje de la asociación entre la salud general y la remisión de un caso de violencia familiar a la dirección de la escuela y/o al consejo tutelar

VI	Niveles	¿Has derivado alguna		Estadística		
		vez un caso de violencia		χ^2	gl	p- valo r
		Sí	No			
	Bajo	59%	41%			
Salud	Moderado	69%	31%			
General	Alto	63%	37%	2,07	2	0,3 5

Fuente: Adaptación del autor

6 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo principal de la presente tesis fue verificar la relación entre tres constructos psicológicos evaluadores del comportamiento organizacional, comúnmente reportados en la literatura (apoyo organizacional, capital psicológico positivo y salud general), que fueron administrados a profesores con alumnos víctimas de violencia intrafamiliar en las escuelas que imparten, públicas y privadas.

Pero, antes de atender este punto central, se buscó verificar qué tan confiables son estas medidas psicológicas para evaluar los respectivos constructos en los docentes.

El interés de esta etapa, de tendencia más psicométrica, se debe a que no se encontraron estudios en las bases de datos de producción científica brasileña y sudamericana (por ejemplo, scielo.br, index.psi, scielo.org, newpsi.bvs-psi.org.br, periodicos.capes.gov.br) que contemplaran tales variables en ese tipo de muestra, así como que presentaran explicaciones causales entre las variables.

Así, teniendo en cuenta los indicadores de consistencia interna (alfa de Cronbach e Intervalo Intraclase - ICC), cabe destacar que las medidas utilizadas fueron capaces de evaluar los constructos propuestos por los autores mencionados anteriormente (a saber: El apoyo organizativo (versión de la institución escolar) [Siqueira, 1995; Formiga, Fleury, & Souza, 2014], el capital psicológico positivo [Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Formiga, Viseu, & Jesus, 2014] y la salud general [Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda, & Ramos, 1994; Pereira, Formiga, & Estevam, 2019]), todos ellos destacan el contexto escolar experimentado por los profesores.

De igual manera, las medidas utilizadas permitieron a los docentes evaluar su estado psicológico y funcional, a partir de la percepción de apoyo organizacional, permitiendo así que, en otros estudios futuros, una muestra similar a la de esta tesis pueda también res-

ponder en una dirección similar a la de este estudio, con esto, se afirma que no sólo fueron consistentes, sino que además, corroboraron la organización factorial establecida por los autores citados en el párrafo anterior, especificando el espacio de trabajo docente.

Estas escalas pueden considerarse fiables para una muestra de profesores brasileños y corresponden a las definiciones y la factorización de cada constructo utilizadas en la tesis. De esta manera, estos análisis garantizaron la evaluación psicosocial de las variables en relación con la experiencia del profesor en la escuela y sus impactos en el sistema de trabajo y el ambiente laboral experimentado por él, especialmente cuando se trata de su participación en un espacio escolar con historias de violencia intrafamiliar experimentada por los alumnos.

Para asegurar la calidad conceptual y su fiabilidad, en el análisis confirmatorio realizado, presentado en la Tabla 1, se consideró como otro criterio empírico consistente.

Al comparar los indicadores estadísticos en la evaluación de la estructura factorial, es notable la similitud de las puntuaciones psicométricas para cada constructo, lo que permite afirmar que la distribución factorial de Apoyo organizacional, Capital psicológico positivo y Salud general en los docentes fue muy cercana a las observadas en muestras con otro tipo de trabajadores en los estudios de los autores mencionados.

Así, independientemente del tipo de muestra, con la que los estudios destacados en el desarrollo de los capítulos de cada constructo, en esta tesis, [respectivamente, por Siqueira (1995), Formiga, Fleury y Souza (2014), Luthans, Youssef y Avolio (2007), Formiga, Viseu y Jesús (2014), Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda y Ramos (1994) y Pereira, Formiga y Estevam (2019)], todos presentaron la misma estructura factorial, destacando que las perspectivas teóricas abordadas siguen el mismo patrón de evaluación psicológica, a partir de la definición de cada variable, en el ámbito laboral de estos profesores.

Con ello, se evidenció que dichas medidas psicológicas utilizadas en la tesis, de manera inferencial, miden las variables propuestas de manera muy segura y confiable, cuyos resultados fueron consistentes con los descritos en la literatura presentada sobre el tema.

Por lo tanto, se puede afirmar que no sólo es posible administrar estas medidas psicológicas, sino que también fueron seguras en su evaluación, como lo establecen Pasquali (2011) y Hutz, Bandeira y Trentini (2015), en relación con los criterios psicométricos observados en la tesis.

Conscientes de la seguridad de las escalas, intentamos cumplir el objetivo central de la tesis, evaluar el poder predictivo del apoyo organizativo y del capital psicológico en la salud general de los profesores. Así, en los análisis de regresión presentados en las tablas 2, 3 y 4, se destaca, respectivamente, un modelo teórico general de salud, y uno específico, considerando los dos factores de salud general, propuestos por Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda y Ramos (1994) y Pereira, Formiga y Estevam (2019), distribuidos en depresión y disfunción social.

Así, en el primer modelo predictivo, que sugiere la predictividad del apoyo organizacional y del capital psicológico positivo sobre la salud general, no fueron significativos; una explicación del límite de este modelo puede referirse a la condición de la evaluación por parte de los profesores respecto a su salud, no siendo suficiente en un tipo de constructo único, siendo necesario distribuir la evaluación de este constructo en dos dimensiones (es decir, depresión y disfunción social).

Estas dimensiones de la salud general comprenden un problema grave de salud mental con alta prevalencia en la población, que según datos del Ministerio de Salud de Brasil (2019), es de alrededor del 15,5%, según el informe mencionado, y puede reflejar, a partir de estos resultados en términos de un marco de vulnerabilidad de los rasgos psicopa-

tológicos, que el individuo viene a presentar en el contexto social con las fluctuaciones de sus experiencias, que se manifiestan cuando se relacionan con las condiciones que pueden ser susceptibles de control y mantenimiento de su salud psicosocial (Pasquali, 1994).

En cuanto a la evaluación de la dimensión de depresión de la salud general, se observó que tanto el constructo de apoyo organizativo como el de capital psicológico positivo eran significativos para inhibir las características de la depresión de los profesores, lo cual, sin embargo, es confirmado por Brixner, Formiga y Navarro (2019) y Bertocello y Borges-Andrade (2015) cuando los autores afirman, respectivamente, que las situaciones de estrés o depresión se producen por la falta de atención a los aspectos positivos de los individuos y sus relaciones, y que una buena percepción de apoyo organizacional es susceptible de aportar mayores factores de protección para la salud.

Al fin y al cabo, el apoyo organizativo contribuiría mucho, precisamente porque este constructo es una variable que pone de manifiesto la capacidad de la acción organizativa para el mantenimiento de la satisfacción e innovación laboral del trabajador, ya que es capaz de generar reconocimiento y valoración sobre las prácticas profesionales así como la promoción de un bienestar físico y psicológico de los profesionales.

Tal condición contribuiría a un mayor compromiso e implicación más allá de las propias preocupaciones personales y profesionales del profesor, pudiendo influir en el estilo de gestión y en prácticas más humanas dirigidas a la formación educativa con un enfoque más social y con la promoción de factores de protección de la salud social. (Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Alves, Neiva, & Paz, 2014; Estivalet, Andrade, Faller, Stefanan, & Souza, 2016; Formiga, 2018; Formiga, Freire, & Fernandes, 2020).

Del mismo modo, en lo que respecta a la evaluación de la otra dimensión, es decir, la disfunción social, en la salud general del profesor, se observó que los constructos apoyo

organizativo y capital psicológico positivo también contribuyeron a anular (actuar como factor de protección) la disfunción social, como se muestra en la Tabla 4.

La condición destacada en el párrafo anterior puede ser explicada desde las concepciones de Keyes y Haidt (2003), así como de Pauli, Cerutti y Andréis (2018), quienes afirman que el equilibrio entre los aspectos emocionales y sociales del individuo proporciona su sano y pleno desarrollo, pues es capaz de generar en el trabajador, mejor condición cognitiva para la evaluación de su mejor actuación social e interpersonal ante los problemas que puedan interferir en su vida y profesionalidad.

Así, actuando en esta dirección, el profesional no sólo podría inhibir los factores de riesgo para sí mismo, sino también para todo el sistema escolar y los jugadores que forman parte de él.

En esta misma dirección, tres de las cuatro dimensiones del capital psicológico positivo (esperanza, optimismo y resiliencia) tuvieron resultados significativos para predecir la disfunción social, lo que, sin embargo, puede ser corroborado por el estudio de Luthans, Youssef y Avolio (2007).

Según los autores citados, las dimensiones del capital psicológico que tratan, respectivamente, de la capacidad del individuo para proyectar y alcanzar objetivos difíciles gracias a su determinación, de la capacidad para presentar una conducta positiva en los comportamientos y, por último, de la capacidad del individuo para destacar en una situación difícil, cuando se analizan por separado, contribuyen a que el individuo presente un rendimiento inferior y menos consistente que cuando se analizan conjuntamente en el contexto de su salud psicosocial.

Además, según Luthans (2008) y Formiga, Viseu y Jesus (2014), invertir en factores protectores y sinérgicos con un enfoque de estimulación de la esperanza y el optimismo sería una cuestión de asimilar la experiencia en la vida, especialmente en la vida profesio-

nal, haciendo que el profesor desarrolle mecanismos de defensa psicológica hacia su salud mental.

En este sentido, el estado de salud del profesor, al haber evidenciado la predicción de la disfunción social a través de los resultados significativos en tres dimensiones del capital psicológico, corrobora también los estudios de Carneiro (2001), que destacan el sentimiento de desánimo, apatía e impotencia como principales quejas de los profesores.

Del mismo modo, se corrobora con el estudio de Brixner, Formiga, y Navarro (2019), ya que dichas reflexiones se encuentran siguiendo una dirección reflexiva similar; para estos autores, el profesor también puede estar afectado por los sentimientos reportados anteriormente por Carneiro (2001; Abreu, Stoll, Ramos, Baumgardt, & Kristensen, 2002; Silva ., 2015; Silveira ., 2016; Esteves, Leão, & Alves, 2019), además de la depresión y la cronicidad del Burnout, y en consecuencia, la disfunción social.

Partiendo de las perspectivas de predicción entre las variables, se realizó un MANOVA, considerando el nivel de apoyo organizativo y el capital psicológico positivo como influyentes en la salud general de los profesores. Esta propuesta fue comprobada y se asemejó a los hallazgos de Pereira, Formiga y Estevam (2019) en una muestra de enfermeras de un hospital brasileño.

Según los autores mencionados, las enfermeras que lograron generar una mejor percepción de apoyo organizacional, desarrollaron mucho mejor su capital psicológico, es decir, generaron mejor sus emociones laborales, haciéndolas más saludables en el ambiente de trabajo, condición que se acerca tanto en términos teóricos como empíricos a los hallazgos con la muestra de docentes.

Verificamos la correlación entre la salud del profesor y las variables relativas a las denuncias de violencia intrafamiliar en el ámbito escolar (es decir, escuchar el relato del alumno sobre la violencia sufrida; tener casos concretos de violencia en el aula; haber sido

buscado por el alumno víctima de violencia; ofrecer apoyo a este alumno víctima y, finalmente, remitir alguno de estos casos al consejo tutelar o al consejo escolar), con el apoyo organizativo y el capital psicológico positivo, cuyos resultados merecen una reflexión más específica.

El hecho de que la escuela apoye o no al profesor para escucharlo sobre la historia de violencia sufrida por el alumno, no trajo ninguna interferencia en el apoyo organizacional al profesor, hecho observado en la tabla 7. Del mismo modo, se observó la misma falta de apoyo en las tablas 8 y 9, con resultados no significativos de interferencia en el apoyo organizativo.

Estos resultados anteriores pueden considerarse, aparentemente, simbólicos, porque las respectivas variables no interfirieron en la percepción del profesor.

Al igual que en el estudio de Formiga, Freire, Batista y Estevam (2017), cuyos autores percibieron una relación negativa del apoyo organizacional con la autoestima negativa de los trabajadores, en este estudio se percibió que no había una relación negativa o positiva, ni una diferencia estadísticamente significativa, entre las variables de la historia de violencia y el apoyo organizacional.

Sin embargo, por otro lado, se nota en la Tabla 10, que para una gran parte de los profesores, (71%), que remitieron casos de violencia al consejo tutelar, se percibió un alto apoyo de la escuela al profesor en esta conducta de remisión.

Esto permite, en términos de inferencias, destacar una aparente preocupación de la escuela, como institución, más con la propia escuela que con la salud y el bienestar del profesor, hecho que sigue la misma dirección de Charlot (2008), cuando este autor afirma que la institución escolar está bajo la presión de los padres y de la sociedad, exigiendo buenos resultados del profesor, así como rendimiento y resolución de conflictos por parte de la es-

cuela, que en el caso de esta variable en cuestión, la solución de la escuela fue remitir al alumno, debiendo apoyar intencionadamente al profesor.

Aunque las variables de violencia no tuvieron repercusión en el apoyo organizacional del profesor, el resultado descrito en el párrafo anterior, se asocia mucho con la teoría de Eisenberger, Huntington y Sowa (1986), concretamente, cuando los autores justifican que la teoría del apoyo organizacional, a través de una percepción favorable del trabajador hacia la organización es también, derivada de su propio esfuerzo.

De igual forma, y considerando la expectativa esfuerzo-resultado defendida por Eisenberger (1986) y por los estudios de Araújo (2009) respecto a la ayuda mutua en el trabajo, los resultados de esta tesis respecto a la influencia de las variables de violencia sobre el apoyo organizacional, corroboran con los estudios de Formiga, Fleury y Souza (2014) cuando estos relacionan las expectativas de intercambio y beneficio mutuo en la comprensión del apoyo organizacional, dado que el profesor escuchó la historia, tuvo un caso concreto de violencia, fue buscado por el estudiante, le ofreció apoyo y finalmente, lo remitió al consejo de tutela.

En este aspecto, el beneficio mutuo se refería a la ayuda que el profesor recibía de la escuela para derivar el caso al consejo, y la situación problemática de la escuela (es decir, el alumno víctima de violencia intrafamiliar), quedando bajo la responsabilidad de los organismos de protección, y ya no de la escuela como institución.

En cuanto a las mismas variables de violencia familiar y su injerencia en la dinámica emocional de los profesores, a pesar de estos resultados no han sido significativos, se destaca, a título informativo, que para el capital psicológico de los encuestados, presentado en los cuadros 11, 12, 13 y 14, los porcentajes correspondieron al nivel alto de capital psicológico, es decir, los profesores pudieron desarrollar una mejor inversión emocional en su entorno laboral, sin embargo, no fue suficiente.

Al destacar estos resultados, cabe señalar que la teoría del capital psicológico positivo apoyada por Luthans y Youssef (2004) y Luthans . (2007) se refiere a la manifestación y evaluación de las cuatro dimensiones juntas (es decir, esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo), lo cual fue diferente en esta tesis, dado que de estas cuatro, tres dimensiones tenían predicción para la disfunción social, como ya se mencionó al principio de esta discusión.

El hecho de que estas variables de violencia no impacten negativamente en el capital psicológico del profesor, percibido en las tablas mencionadas, también es explicado por Formiga, Viseu y Jesús (2014), al referirse a la teoría de Luthans, Youssef (2007) sobre el capital psicológico, afirmando que es necesario que el individuo emplee un mayor esfuerzo, de la mejor manera posible, para lograr el éxito frente a las situaciones y tareas desafiantes en el trabajo, con el fin de conducirse en la dirección de sus metas con un afrontamiento positivo de las mismas.

En este aspecto, el hecho de que el profesor tenga un bagaje emocional, o un estado de desarrollo psicológico positivo ante una situación de violencia intrafamiliar vivida por su alumno, se asocia también a los hallazgos de los estudios de Moreira y Chamon (2015) y Schaun (2014), cuando estos autores afirman que es fundamental que el profesor mejore sus conocimientos a través de la asociación entre la teoría y la práctica, que comúnmente se adquiere a través de las relaciones humanas en los contextos escolares, hecho que aparentemente es notorio en esta tesis.

Teniendo en cuenta la inversión emocional desarrollada por los profesores ante las situaciones de violencia de sus alumnos, observada en este estudio, esta inversión se justifica por el sentido y significado que estos profesores dan a su propio trabajo, hecho explicado por Dejours (2007) a partir de la psicodinámica del trabajo, cuando el trabajador busca estrategias defensivas para evitar enfermar como consecuencia de situaciones laborales.

Esto también lo corrobora Clot (2006) al hablar de la función psicológica del trabajo, afirmando la importancia de que el trabajador se observe a sí mismo y la necesidad de separarse de la tarea que se le asigna, lo que contribuye a su poder de influir y ser influido.

En este mismo sentido, esta investidura emocional por parte del profesor también es explicada por Tolfo y Piccinini (2007), cuyas concepciones teóricas abordan el valor y la representación social que el trabajo tiene para el trabajador, particularmente en lo que respecta a los aspectos de autorrealización, satisfacción personal, logro de resultados, reconocimiento, autodeterminación, mejora de la subjetividad favorecida en la interacción social, así como el sentimiento de pertenencia (Antunes, 2000; Morin, 2001; De Lima, Tavares, Brito, & Cappelle, 2013).

En general, la aportación de los estudios sobre psicología positiva defendidos por Seligman (2003) y también comentados por Paludo y Koller (2007), son concepciones y valoraciones que dan cuenta de experiencias subjetivas, características individuales y fortalezas y virtudes del individuo capaces de generar y gestionar en él elementos para un comportamiento organizativo positivo.

Pero, con base en los hallazgos de esta tesis, es posible afirmar, que en términos de constructos generales (es decir, de acuerdo con los resultados observados en la tabla 6) las hipótesis fueron garantizadas y, efectivamente, un mejor apoyo organizacional influye en el capital psicológico positivo, con lo cual, influye en la salud general de los profesores.

Sin embargo, en la evaluación de las especificidades de su entorno de trabajo, los resultados deben reflejarse de otra manera: se cree que, teniendo en cuenta los contextos de experiencia con las historias de violencia intrafamiliar vividas por ellos, los constructos de la psicología positiva relativos al capital psicológico, no son suficientes.

Así, teniendo en cuenta que la psicología positiva estudia los aspectos positivos de la vida con el fomento de la salud y la felicidad del ser humano (Seligman & Csikszent-

mihalyi), y en contraposición a esta perspectiva teórica, se percibieron aspectos negativos en las particularidades del entorno laboral del profesor (Ej, la violencia intrafamiliar sufrida por el niño o el adolescente) que fueron identificados por la gran mayoría de los profesores, considerando que en la tabla 7 notamos que el 94% de la muestra ya había oído hablar de algún caso de violencia en la escuela donde trabaja, y que el 82% de los profesores, como se observa en la tabla 8, ya había tenido algún caso concreto de violencia intrafamiliar vivido por un alumno de su aula.

Ante estos resultados, es necesario destacar que, según Cerqueira (2019), Volnovich (2010), Imach (2017) y Azambuja y Ferreira (2011), existe una estadística considerada alta en cuanto a la manifestación de la violencia contra los niños y adolescentes, aunque existen diferenciaciones en los grados de gravedad de la misma, hecho bastante notorio en las respuestas de los profesores; los autores mencionados afirman que por cada cuatro niños, uno será víctima de alguna forma de violencia, ya sea abuso físico o sexual.

Los mismos autores también afirman que los agresores, en su mayoría, son de la propia familia de la víctima (configurando así la violencia intrafamiliar), o un conocido de la víctima, que, en una relación de poder y afecto, generalmente someten a los niños al maltrato dentro de sus propios hogares.

Ante tal situación, serían muy útiles las actividades que respondan a la necesidad de entrenamiento en el manejo del estrés, ya que contribuiría al desarrollo de habilidades sociales relacionadas con la comunicación y las habilidades de relación interpersonal (Vieira-Santos, Del Prette, & Del Prette, 2018; Canêo & Santos, 2010; Júnior, Camargo, & Moreira, 2019).

En este aspecto, es necesario destacar la existencia de un estado psicológico de responsabilidad del docente que provoca la necesidad de una inversión emocional; dicha reflexión es corroborada por el estudio de Formiga y Freire (2018), para quienes, abordar de

forma saludable las experiencias vividas a lo largo de la carrera profesional, cuya forma de afrontar estas experiencias es el factor determinante para la autoestima y la satisfacción laboral.

Reflexionando en esta dirección y con base en los resultados de las tablas 15, 16, 17 y 18, de asociación de las mismas variables de violencia con la salud general del profesor, se percibió de manera genérica, que la salud no recibió interferencia significativa de las respectivas variables, hecho que corrobora los estudios de Marchesi (2007) y Huberman (2007), cuyas concepciones teóricas destacan las fases del desarrollo profesional, que en el caso de esta tesis, los profesores se encontraban entre la segunda y la tercera fase de desarrollo, que están marcadas, respectivamente por el compromiso personal, la implicación y la falta de apoyo social de la escuela, que se encontró en el 75% de los encuestados.

Por otro lado, aunque estos resultados presentados en las tablas mencionadas no se reflejaron en una asociación positiva o negativa en la salud del docente, se notó, a título informativo, que para el constructo salud general de los docentes, los porcentajes tenían una correspondencia equivalente a un nivel bajo de salud general, es decir, aunque los docentes buscaban mantener un equilibrio en su salud, en el ámbito escolar o de aula, aun así, no era suficiente para que la salud general de estos profesionales se mantuviera sin algún síntoma patológico.

A la hora de verificar estos resultados, se hace necesario destacar los estudios de Moreira (2012) y Barros-Duarte (2007), que afirman que la exposición de los profesores a determinadas circunstancias causa-efecto contribuye a la aparición de pequeños signos de problemas de salud física o mental, que no siempre son valorados.

En relación con los resultados presentados en las tablas 15 a 18, estos pueden corroborarse desde las concepciones teóricas de Brixner, Formiga y Navarro (2019; Corbière ., 2015); estos autores destacan que si la relación profesor-educando-alumno presenta

contratiempos derivados del trabajo, en referencia a cualquier aspectos, ciertamente, el profesor presentará signos y síntomas patológicos.

Por último, el modelo predictivo de esta tesis, de la influencia del apoyo organizacional y del capital psicológico positivo en la salud general de los profesores, que presentan situaciones de alumnos víctimas de violencia intrafamiliar, aporta una profunda reflexión sobre la funcionalidad de dichos constructos en el impacto de las organizaciones (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007).

Así, desde las premisas de la psicología organizacional y laboral en el desempeño del docente, la gestión escolar y como se evidencia en esta tesis, se constata las responsabilidades de ambas para la promoción y mantenimiento de la salud del docente, para que este profesional desarrolle su trabajo con mejor desempeño y mayores resultados.

Ya no es posible creer en la unilateralidad de las responsabilidades, sino en la posibilidad de que ambos (escuela y profesor u organización y trabajador) desarrollen políticas institucionales, así como el desarrollo y la formación de comportamientos organizativos, y la fundación y el mantenimiento de una cultura organizativa para el bienestar y la salud del trabajador, de modo que contribuya mucho más que las inversiones en los procesos de reivindicación y los movimientos sociales de parálisis unilateral (Sordi & Ludke, 2009; Damião, 2013; Boehs & Silva, 2017; Santos, 2017; Hutz, Bandeira, Trentini, & Vazquez, 2020).

7 CONSIDERACIONES FINALES

En general, se cree que los objetivos de esta tesis se han cumplido; los constructos psicológicos administrados en ella (por ejemplo, el apoyo organizacional y el capital psicológico positivo en el trabajo), que estaban destinados a la evaluación del comportamiento organizacional en el entorno laboral, son, según Silva, Boehs y Cugnier (2017), potencializadores de espacios de trabajo más conscientes y psicológicamente saludables, así como destinados a un proceso de gestión de las organizaciones.

Así, considerando que esta tesis pretendía evaluar cuánto influye el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo en el trabajo en la salud integral, en la concepción de los profesores brasileños, se puede afirmar que, en estas variables, existe una relación positiva y que sugiere reflexiones hacia la valoración no sólo del trabajador pero, que las instituciones (en el caso de esta tesis, las escuelas), también deben tener condiciones de salud funcional para estos profesionales, ya que el trato diario está más allá de la condición de enseñanza-aprendizaje, ya que los profesores experimentan la implicación social y familiar de sus alumnos, generando cierto sufrimiento psicosocial.

En general, la presente tesis pretende contribuir a los estudios relacionados con los constructos de la psicología positiva, pero, en concreto, con la influencia del apoyo organizacional y el capital psicológico positivo tanto para el trabajador como para la organización en la que trabaja, considerando que, en el caso de los profesores, pasan por dificultades que no sólo están relacionadas con la enseñanza o con el proceso de aprendizaje del alumno, sino con otros factores sociales que evocan preocupación, malestar y enfermedad.

Así, este estudio permite conocer cuál es la injerencia de los constructos abordados (es decir, el apoyo organizacional y el capital psicológico positivo) en la salud general de

los profesores y cuáles están más asociados a la predictibilidad de comportamientos disfuncionales y enfermedades, como factores protectores.

En este mismo sentido, la trascendencia de este estudio y su contribución científica a la ciencia psicológica está asociada a la mejor comprensión teórica, empírica y aplicada de las variables trabajadas en la tesis, considerando la importancia y la necesidad de que la psicología, como ciencia del comportamiento, no se aíse, Es importante y necesario que la psicología, como ciencia de la conducta, no se aíse, desconozca o se centre en los aspectos enfermos del individuo para los que se buscan alternativas de enfrentamiento o resolución, sino que, por el contrario, esté atenta a los factores predictivos que conducen a la enfermedad, es decir, a la importancia de la intervención antes de la existencia del problema, ya sea individual o social.

De esta manera, se cree que esta tesis tiene su importancia, precisamente porque se trata del estudio de variables, que se interesan por conocer los mecanismos de protección de no enfermar, y no en relación con la enfermedad en sí. Al fin y al cabo, antes de identificar las variables que pueden causar trastornos laborales o psicológicos, también es necesario señalar las variables que contribuyen a mitigar los daños.

De esta manera, la escuela, como institución que tiene como objetivo la adquisición de conocimientos, puede evocar alternativas que eviten el deterioro en la salud general de los docentes, ya que éstos, a pesar de presentar momentos de desánimo provocados por numerosos factores (por ejemplo, aspectos estructurales, falta de reconocimiento y valoración, excesiva carga de trabajo, alumnos y familias desmotivados, familias disfuncionales), también revelan una sinergia con su trabajo, reflejándose en signos de compromiso y dedicación a la función cuyas características están presentes a lo largo del desarrollo de su ciclo profesional.

Por ello, se sugiere a la escuela, tanto pública como privada, que refuerce el apoyo al profesor porque se siente responsable de esforzarse por desarrollar su estado psicológico positivo ante las adversidades. No sólo se esperan cambios en la escuela, sino un desarrollo de políticas públicas de gestión de personas para que la relación familia-escuela-profesor se solidifique y estructure para mejorar las relaciones, el rendimiento y las responsabilidades.

También como contribución de esta tesis, y por tratarse de un trabajo inédito en Brasil, se señalaron características relevantes para una mejor comprensión de cómo se percibe el apoyo organizacional de los profesores y su estado psicológico en relación con las dimensiones de esperanza, autoeficacia, optimismo y resiliencia y en qué medida estos aspectos pueden determinar su salud general.

Aunque esta investigación presenta importantes avances metodológicos y teóricos, los resultados encontrados pueden llevar a algunas limitaciones de la tesis, aunque éstas no comprometen la relevancia y la sistematización metodológica del estudio.

Aunque los resultados presentan información que contribuyó a la propuesta teórica abordada, cabe destacar algunas limitaciones con el estudio: una de ellas se refiere a la Dificultad para recoger encuestados específicos, en el formato de cuestionario en línea, ya que en un momento dado, la red de contactos llegó a su límite de cobertura. En cuanto a la muestra, estuvo compuesta por participantes de todo Brasil, sin embargo, hubo una alta prevalencia de encuestados que residían en la región centro-oeste, por ser geográficamente, más accesible, hecho que puede haber limitado la comprensión respecto a los objetivos propuestos en la tesis para evaluar el contexto general del país.

Cabe mencionar aquí que no es fácil contactar con profesores que estén dispuestos a participar en una investigación referida a preguntas sobre la institución en la que traba-

jan, dado que muchos creían que era una investigación relacionada con su propia escuela y sus propios equipos directivos.

Otra limitación es el hecho de no haber reportado el estudio de las variables de la tesis en una asociación con las otras formas de violencia (por ejemplo, la violencia física, psicológica, sexual, la negligencia, el abandono, el acoso, el ciberacoso, la discriminación), que también puede ocurrir fuera del entorno familiar y las severidades de cada especificación, siendo interesantes futuros estudios que conduzcan a este conocimiento.

Se entiende que, si bien ha sido de gran valor conocer el apoyo organizativo y el capital psicológico en la salud general de los profesores de primaria que tienen o tuvieron alumnos víctimas de violencia intrafamiliar, también lo hubiera sido tener datos sobre el impacto de la gravedad de la violencia sufrida por el alumno, en sus diversas formas, también en la salud del profesor.

Teniendo en cuenta los hallazgos de esta tesis y su base teórica, se puede concluir que la escuela, al preocuparse por desarrollar prácticas o aprendizajes de desarrollo del capital psicológico para sus profesores, sea capaz de proporcionar una calidad de vida social y, consecuentemente, una salud general satisfactoria, pudiendo hacer que los empleados con un rendimiento potencial revelen el sentido de su práctica profesional, pero también, que vayan más allá de la enseñanza: que sean un agente social y de cambio.

Si bien estos resultados han revelado indicadores estadísticos fiables, que han servido para corroborar y confirmar la hipótesis planteada en la tesis, se espera que en futuros estudios sea bastante importante realizar investigaciones que contemplen muestras de profesionales distintas a la recogida en esta tesis; también serían importantes estudios que compararan las variables sobre la experiencia profesional del encuestado en cuanto a su formación universitaria asociada a una preocupación más social y humana;

Asimismo, otro estudio que sería útil se refiere a la evaluación intra, intercultural y transcultural entre las variables abordadas en este estudio; por último, un estudio que compare escuelas de diferentes regiones del país, considerando las mismas variables de esta tesis.

Las perspectivas para futuros estudios, como se mencionó en los párrafos anteriores, apuntan a la promoción y desarrollo de estudios que logren superar las limitaciones de esta tesis, dado que, por el alcance de la misma, la investigación se realizó con docentes de escuelas primarias, que tienen o han tenido alumnos con antecedentes de violencia intrafamiliar. También sería interesante replicar la investigación en otros grupos de profesores que experimenten otras condiciones que puedan causar insatisfacción, personal o laboral.

Es sabido que la elaboración de una obra de esta magnitud y extensión no es sencilla, por el contrario, es una tarea compleja y ardua, sin embargo, gratificante. Requiere un esfuerzo para preservar el capital psicológico tanto del investigador como del supervisor, que se mantuvo comprometido con la búsqueda del conocimiento y los resultados esperados.

Las características de la esperanza, la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia en los distintos momentos de elaboración de este estudio fueron, sistemáticamente, desarrollado y conservado a partir del sentido y significado que esta tesis despertó en la investigadora, así como de la percepción de apoyo social que desarrolló desde el inicio de la formación.

A pesar de todas las dificultades, la relación existente entre la teoría y la práctica podría ser más articulada y perceptible, aportando nuevas percepciones del saber hacer psicológico frente a cada adversidad, ya sea en el contexto personal, individual, institucional o social.

Por último, se destaca la importancia y la relevancia teórica de seguir investigando con profesores de otros niveles educativos (por ejemplo, educación infantil y bachillerato). Sin embargo, se sugiere, para una mejor profundización del tema y validación de los resultados de esta investigación, que los profesores de educación infantil, (es decir, profesores de niños de 0 a 6 años) sean estudiados en la búsqueda de evidencias sobre el apoyo organizacional y el capital psicológico como promotores de la salud general, siendo oportuno el entendimiento de que cuanto más joven es el niño en edad, más traumática es la violencia para él, y ciertamente, esto puede hacer eco en el profesor de otros signos y síntomas que no fueron percibidos en esta tesis debido a la edad del niño que sufrió la violencia.

Por lo tanto, la concordancia entre los hallazgos de esta tesis y los otros estudios presentados en el desarrollo de los capítulos sugiere, como información, que las concepciones teóricas y metodológicas aquí presentadas serán válidas y servirán de apoyo y base para otros trabajos.

En consideración al carácter original de esta tesis, se entiende que la misma asume una perspectiva tanto teórica como empírica con respecto al problema de investigación planteado, dado que en todas las investigaciones realizadas en las bases de datos de la producción científica brasileña e internacional, no se encontró ningún estudio, específicamente, que contemplara el conjunto de las mismas variables abordadas en esta tesis asociadas a la variable de violencia doméstica.

Así, es posible destacar la relevancia de esta investigación en el ámbito académico, ya que se propone su inclusión en los debates de la psicología social del trabajo y de las organizaciones, con el fin de llevar a una reflexión e implementación de enfoques teóricos relacionados con el apoyo organizacional y el capital psicológico positivo en estudiantes de pregrado y posgrado. Asimismo, se propone la inclusión en los debates pedagógicos sobre la formación del profesional docente, cuyas reflexiones pueden contribuir a la implementa-

ción de los planes de estudio sobre el estudio del fenómeno social de la violencia intrafamiliar cometida contra niños y adolescentes.

Asimismo, la aportación de esta tesis en el ámbito profesional, en los espacios de la institución escolar, favorece el desarrollo de prácticas y políticas organizativas, tanto para la dirección como para el profesor, que fomentan una mayor inversión en el apoyo al profesional y en sus condiciones para desarrollar mecanismos internos de ayuda y protección.

Finalmente, se alcanzaron tanto los objetivos generales como los específicos, ya que se verificó la relación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico y la salud general de los profesores que tienen o tuvieron alumnos víctimas de violencia doméstica en las escuelas públicas y concertadas de Brasil, aportando reflexiones y respuestas favorables al problema investigado.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ABREU, K. L. . Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 22(2), 2002. p. 22-29. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>.

AKYUREK, S.; ŞENOL, H.; LESINGER, F. Y. The impact of psychological capital levels of preschool teachers on their life satisfaction and individual performance perceptions. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 8(10), 2018. pp. 218-233. Recuperado de <http://mjltm.org/article-1-271-en.pdf>.

ALBUQUERQUE, G. S. C. . Exploração e sofrimento mental de professores: Um estudo na rede estadual de ensino do Paraná/Brasil. *Trab. Educ. Saúde*, 3(16), 2018. pp. 1.287-1.300

ALEVATO, H. M. Gestão de Pessoas, grupalidade e saúde no trabalho. *Boletim Técnico do Senac*, 31(2), 2016. P. 51-63.

ÁLVARO, J. L.; GARRIDO, A. *Psicologia Social – Perspectivas Psicológicas e Sociológicas*. São Paulo: AMGH Editora Ltda, Artmed, 2017.

ALVES, V. de D.; NEIVA, E. R.; PAZ, M. das G. T. Configurações de poder, suporte organizacional e bem-estar pessoal em uma organização pública. *Psicologia em Pesquisa*,

8(2), 2014. pp.159-169. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.5327/Z1982-1247201400020005>

ANPEPP. Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia – ANPEPP. *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº 196/96 e CFP Nº 016/2000*. Recuperado em 07 de Agosto de 2019, de http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_ComissãoEticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAÚJO, L. P. Sofrimento e burnout: Uma concepção da psicopatologia da vida cotidiana. *Inconho, Revista das Faculdades de Ciências Humanas, Jurídicas, Educação e Comunicação do CESMAC – Centro Universitário de Maceió*, 2009(1), 51-54.

ARMSTRONG, S. J.; OVERTON, T. S. Estimating non-responses bias in mailed surveys. *Journal of Marketing Research*, v. 13, 1997. p. 396 – 402.

AVEY, J. B. . Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health*, 15 (1), 2010. P. 17-28.

AVEY, J. B; LUTHANS, F.; JENSEN, S. M. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48 (5), 2009. pp. 677-693. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.20294>

AZAMBUJA, E. P. . É possível produzir saúde no trabalho da enfermagem? *Texto e Contexto – Enfermagem*, 19 (4), 2010. P. 658-666. Recuperado em 24 de novembro de 2019 de <http://www.scielo.br/pdf/tce/v19n4/08>

AZAMBUJA, M. R. F. de; FERREIRA, M. H. M. *Violência sexual contra crianças e adolescentes*. Porto Alegre: Artmed, 2011.

AZEVEDO, M.A.; GUERRA, V. N.A *Infância e violência doméstica: Fronteiras do conhecimento*. São Paulo: Cortez, 1997.

BARCELOS, C. *Escola de periferia*. Globo, São Paulo. 2011. Retirado de <https://g1globo.com/videos/professao-reporter/v/escola-de-periferia-parte-1/1036043/#/programas/20090519/page/1>>

BARROS-DUARTE, C.; CUNHA, L.; LACOMBLEZ, M. *INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde*. 2007. Retirado de <https://doi.org/10.4000/laboreal.12554>

BARROS, N. M. G. C.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional mato-grossense. *REGE-Revista de Gestão*, 22(1), 2015. P. 21-39.

BARROSO, B. O. *Para além do sofrimento: Uma possibilidade de ressignificação do mal-estar docente*. 2008. (Dissertação de mestrado) Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.

BASTOS; A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica*. pp. 139-166. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2003.

BAYONA, H.; GUEVARA, L. El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 2019. P. 49-64. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6923201>

BENDASSOLLI, P. F. *Trabalho e identidade em tempos sombrios*. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

BENDASSOLLI, P. F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 2011. P. 75-84.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. Burnout: Uma tão conhecida *desconhecida* síndrome. In.: G. C. T. M. Levy & F. P. Nunes Sobrinho, *A síndrome de burnout em professores do ensino regular: Pesquisa, reflexões e enfrentamento*. Rio de Janeiro: Cognitiva, 2010.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; YAMASHITA, D.; TAKAHASHI, R. M. E os educadores, como estão? *Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Ensino de Ciências da Saúde e do Ambiente*, Niterói/RJ, v.3, 2010. pp. 151-170.

BERTOCELLO, B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Relações entre saúde mental do trabalhador e suporte organizacional. *Revista Laborativa*, 4(2), 2015. pp. 85-102.

BÍBLIA. Português. Bíblia Sagrada. Nova versão internacional. São Paulo: Vida, 2000.

BIROLIM, M.M. Trabalho de alta exigência entre professores: associações com fatores ocupacionais conforme o apoio social. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(4), 2009. P. 1255-1264.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. D. L. T. *Psicologias: Uma introdução ao estudo de psicologia* (13ª ed). São Paulo: Saraiva, 2002.

BOCK, A.; GONÇALVES, M. G. Indivíduo-sociedade: Uma relação importante na psicologia social. In: *A perspectiva sócio-histórica na formação em psicologia*. São Paulo: Vozes, 2003.

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. (org). Bem-estar, felicidade e satisfação de vida na aposentadoria: Construindo reflexões. *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – conceitos fundamentais e sentidos aplicados* 1ª ed. São Paulo: Vetor, 2017.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ZANELLIU, J. C. Psicologia e produção de conhecimento em organizações e trabalho. In Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, pp. 492-517). Porto Alegre: Artmed, 2004.

BORGES, L. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, v.4, n.1, 1999. p.107-139.

BORGES, L. O.; ARGOLO, J. C. T. Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1(1), 17-27, 2002.

Recuperado em 27 de abril de 2020, de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&tlng=pt

BORGES, L. O.; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S. S. Diagnóstico e Promoção da Saúde Psíquica no Trabalho. In: Borges, L. O. & Mourão, L. (Orgs). *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do Trabalho. In Zanelli, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 24-62). Porto Alegre: Artmed, 2004.

BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs). *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BORGES, S. C. M. L. *Satisfacción en el trabajo y salud mental en docentes de enseñanza superior de Coimbra*. 2012. (Tese de Doutorado). Universidad de Extremadura, Espanha.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=24937>

BRASIL. Ministério Público Federal. *Estatuto da criança e do adolescente (ECA)*. Lei nº 8.069. Brasília, DF. 1990.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violências*. Brasília: Ministério da saúde. 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Violência Intrafamiliar: Orientações para a prática em serviço*. *Caderno de Atenção Básica N. 8*. Brasília: Ministério da Saúde, 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Mortalidade por Causa*. 2019. Recuperado de <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/defptohtm.exe?sim/cnv/obt10uf.def>

BRINO, R. F. Concepções da professora a cerca do abuso sexual infantil. *Cadernos de Pesquisa*, n. 119, 2003, p. 113-128.

BRINO, R. F.; WILLIAMS, L. C. A. Capacitação do educador acerca do abuso sexual infantil. *Interação em Psicologia*, 2003, 7(2), p. 1-10.

BRITO, J. . A saúde dos trabalhadores de saúde: focos, abordagens, e estratégias de pesquisa. In: Machado, J. Assunção, A. (orgs). *Panorama da saúde dos trabalhadores da saúde* (pp. 66-105) Belo Horizonte: UFMG, 2012.

BRIXNER, J; FORMIGA, N.; NAVARRO, M. M. Professor, você se sente bem? Os fatores de proteção do distúrbio psíquico em professores de escola pública de Brasília, Distrito Federal, Brasil. Brasília: Novas Edições Acadêmicas, 2019.

BRUM, C. R. S. *Violência doméstica e mudança de crenças: intervenção com profissionais da atenção primária à saúde*. Juiz de Fora: UFJF, 2011.

BRUNETTE, C. Sentindo-se saudável: como as crenças pessoais de saúde dos professores influenciam os papéis na promoção da saúde dos estudantes. *International Journal of Health Promotion and Education*, 55: 5-6, 2017. pp.243 258. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/14635240.2017.1372692>

BRUTTIN, A. *Contribuições da Psicologia social do trabalho e das organizações para a gestão de pessoas em fábricas recuperadas: um estudo de caso na Metalcoop*. 2012. (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. Recuperado de <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/16977>

BYRNE, B. M. *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag, 1989.

CANÊO, L. C.; SANTOS, L. H. Z. Treinamento de Habilidades Sociais. In Goulart Júnior, E., Canêo, L. C., & Lunardelli, M. C. F. (orgs.). *Experiências em gestão de pessoas nas organizações de trabalho* (pp. 77-87). Bauru: Joarte, 2010.

CARLSTON, D. Social cognition. Em R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Orgs.), *Advanced social psychology: The state of the science, 2010*. pp. 63-100. New York: Oxford University Press.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 2002. 21-29. Retirado de <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>

CARNEIRO, M. C. B. G. C. *A saúde do trabalhador professor*. (Dissertação de mestrado). Universidade de São Carlos, São Paulo/Brasil, 2001.

CERQUEIRA, D. . *Atlas da Violência*. Brasília: IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2019.

CHALMERS, A. F. *O que é ciência, afinal*. São Paulo: Brasiliense, 1993.

CHARLOT, B. O Professor na sociedade contemporânea: Um trabalhador da contradição. *Revista Educação e Contemporaneidade*, 17(30), 2008. pp. 17-31. Recuperado de http://www.janehaddad.com.br/arquivos/Bernard_Charlot.pdf

CHONG, H.; WHITE, R. E.; PRYBUROK, V. Relationship among organizational support. *Industrial Management & Data Systems*, 101(6), 2001. P. 273-281. Recuperado de <https://doi.org/10.1108EUM0000000005576>

CID, D. T. *O impacto do capital psicológico e do comportamento de redesenho no trabalho sobre o engajamento no trabalho*. 2018. (Tese de doutorado). Escola de Ciências Médicas e da Saúde da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

CLOT, Y. *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2006.

CODO, W. *Por uma psicologia do trabalho – ensaios recolhidos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

CODO, W.; VASQUES-MENESES, I. O que é Burnout? In: Codo, W. (Org) *Educação: Carinho e Trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 237-54.

COIMBRA, C. M. B. Fazendo História. In: Jacó-Vilela, A. M.; Cerezzo, A. C. & Rodrigues, H. B. C(orgs.). *Clio-Psyché Hoje - Fazeres e dizeres psi na História do Brasil*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2012. pp. VI-X. Disponível em: <http://www.bvce.org/LivrosBrasileirosDetalhes.asp?IdRegistro=256>.

CORDEIRO, M. P.; SPINK, M. J. P. Apontamentos sobre a história da psicologia social no Brasil. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(4), 2018. pp. 1068-1086. Recuperado de <https://doi.org/10.12957/epp.2018.42223>

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA [CFP]. *Ano da formação em psicologia: revisão das diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação em psicologia*. CFP. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA DO BRASIL (CFP). Resolução nº 016 de 20 de dezembro de 2000 do Conselho Federal de Psicologia: Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos.

CORBIÈRE, M.; RENARD, M.; ST-ARNAUD, L. . Union perceptions of factors related to the return to work of employees with depression. *J Occup Rehabil*, 2015, 25(2):335-347. doi:10.1007/s10926-014-9542-5

CORTEZ, P. A. . A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. *Caderno de Saúde Coletiva*, 25 (1), 2017. pp. 113-122. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/cadsc/2017nahead/1414-462X-cadsc-1414-462X201700010001.pdf>

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, 2009. p. 189-202.

COUTINHO, M. C.; FURTADO, O.; RAITZ, T. R. Psicologia Social do Trabalho em dois tempos. In *Psicologia Social e Trabalho: Perspectivas críticas*. Edições do Bosque, 2015.

CUNNINGHAM, W. G. Teacher burnout – solutions for the 80': a review of the literature.

Urban Rev. 15(1), 1983, p. 37-51. Recuperado de

<https://link.springer.com/article/10.1007%2F01112341>

CSIKSZENTMIHALYI, M. (2004). *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Bookman.

DA COSTA LEÃO, L. H. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 2012. P. 291-305.

DAMIÃO, P. C. M. A. Cultura organizacional e liderança num agrupamento de escolas: Estudo de caso sobre as representações de professores. 2013. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Educação e Ciências. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.26/8723>

DE ANTONI, C.; KOLLER, S. H. A visão de família entre as adolescentes que sofreram violência intrafamiliar. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5(2), 2000. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/epsic/a/wJy6Z3jHvGGmmLhn6zKQVwj/?lang=pt>

DEJOURS, C. *A Loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. *A Banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.

DEJOURS, C. *A Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de empresas*, 33, 1993. P. 98-104. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rae/a/4t8CXdBtny3nzzYb8fpWFLy/?lang=pt&format=pdf>

DELAMATER, J. *Handbook of social psychology*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003.

DEL PRIORE, M. (org.). *História das crianças no Brasil*. 7ed. São Paulo: Contexto, 2013.

DE LIMA, M. P. . O Sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Ram. Rev. Adm. Mackenzie*, V. 14, N. 2., 2013, p. 42-68.

DEMIR, S. The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75), 2018, pp. 137-154. Recuperado de <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/625891>

DOZENA, A. Uma breve análise sobre a postura dos alunos em sala de aula: pontos de vista. *Geografia*, 17(4), 2008. Recuperado de <http://www.uel.br/revistas/geografia>

DUBE, F. Explorando iniciativas de formação de professores na preparação de professores estagiários para lidar com alunos superdotados como forma de garantir educação para to-

dos nas escolas primárias do Zimbábue. 2015. (Tese de Doutorado). Recuperado de https://core.ac.uk/display/43177297?source=2&algorithmId=14&similarToDoc=https://www.repository.cam.ac.uk/handle/1810/275686&similarToDocKey=COREURL&recSetID=3959755d-1bbf-448b-82e8-ddb-fa0e02e20&position=5&recommendation_type=same_repo&otherRecs=42374403,48409,129754447,41339505,43177297

DUCKWORTH, A.L.; STEEN, T.A.; SELIGMAN, M.E.P. Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, (1), 2005, pp. 629-651.

DURKHEIM, E. *As regras do método sociológico*. Tradução de Paulo Neves. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14 (4), 2006. P. 517-525. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n4/v14n4a08.pdf>

ESTEVE, J. M. *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores* 1 ed. São Paulo: Edusc, 1999.

ESTEVES, G. G. L.; LEÃO, A. A. M.; ALVES, E. O. Fadiga e Estresse como preditores do Burnout em Profissionais da Saúde. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 2019. P. 695-702. Retirado de doi: 10.17652/rpot/2019.3.16943

ESTEVEES, E. G.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. Fontes do pensamento e das práticas em psicologia social do trabalho. In Coutinho, M. C., Bernardo, M. H. & Sato, L. (orgs), *Psicologia Social do Trabalho* (pp. 49-80). Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

ESTIVALETE, V. D. F. B. . Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: A perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração*, 14(2), 2016. pp.31-56.

EISENBERGER, R. . Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 1986. P. 500-507.

FALEIROS, V. DE P.; FALEIROS, E. T. S. *Escola que protege: enfrentando a violência contra crianças e adolescentes*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. 2008.

FAUL, F. . (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 2007. p. 175- 191.

FARR, R. *As raízes da Psicologia Social moderna*. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

Fávero, L. P. L. *Análise de dados: Modelos de regressão com Excel®, Stata® e SPSS®*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

FELIX, C. B. A. (2013). *Narrativas que moldam as identidades profissionais dos professores de matemática*. 2013. (Tese de Doutorado). Recuperado de https://core.ac.uk/display/145055105?source=3&algorithmId=14&similarToDoc=145055356&similarToDocKey=CORE&recSetID=8fbf2ae7-71e2-442e-a24c-a92c5d9a93cd&position=2&recommendation_type=same_repo&otherRecs=76946265,145055105,42578847,61576572,79655984

FERNANDES, C. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; VIEIRA, A. M. Impacto da percepção de suporte organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 2014. 140-162.

FERRADÁS, M. D. M. . Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability*, 11(18), 2019. pp. 1-18. Recuperado de <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/18/5096>.

FERREIRA, M. C. A Psicologia Social Contemporânea: Principais Tendências e Perspectivas Nacionais e Internacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Vol. 26 n. especial, 2010. pp. 51-64.

FESTINGER, L. *A theory of social comparison processes*. Human Relations. 1954.

FIDELIS, A. C. F. Relações entre capital psicológico e motivação: um estudo em organizações de saúde do Rio Grande do Sul. 2016. (Dissertação de mestrado). Retirado de <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/1179?show=full>

FIELD, A. *Descobrimdo a estatística usando o SPSS*. São Paulo: Artmed, 2009.

FILHO, A. P.; CLARO, J. A. O impacto do bem estar no trabalho e o capital psicológico na intenção da turnover: Em estudo de professores. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 2019. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190064>

FORMIGA, N. S. Valores humanos e sexismo ambivalente. *Revista do Departamento de Psicologia – UFF*, 19(2), 2007. 381-396. Retirado de doi:10.1590/s0104-80232007000200009

FORMIGA, N. S. . Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: Verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 39(97), 2019. P. 247-259. Recuperado em 04 de setembro de 2021, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200010&lng=pt&tlng=pt.

FORMIGA, N. S. . Transtorno emocional leve em trabalhadores: Verificação de um modelo teórico a partir do suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo. *Research, Society and Development*, 9(9). 2020. Recuperado de <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/7597>

FORMIGA, N. S. . Invariância associativa entre percepção de suporte organizacional e capital social organizacional em trabalhadores brasileiros. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 9 (5), e109953110. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i5.3110>

FORMIGA, N.S . Escala das actividades de hábitos de lazer: comparação de modelos estruturais em função do sexo, idade e tipo de escola. *Rev. Psicol. Trujillo (Perú)* 15(2), 2015. P. 208-219.

FORMIGA, N. S.; FLEURY, L. F. D. O.; SOUZA, M. A. D. Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 2014. pp. 60-76

FORMIGA, N. S. . A medida de capital psicológico positivo: evidência da invariância fatorial em trabalhadores de distintas profissões em João Pessoa-PB e Natal-RN. *Psicologia e Saúde Em Debate*, 5(1), 19-36, 2019. Recuperado de <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V5N1A>

FORMIGA, N., S. . Suporte Organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil. *Revista Psicologia.PT*. 2017.

FORMIGA, N. . A influência do suporte organizacional no autoconceito profissional em trabalhadores de organizações públicas e privadas. *Eureka: Revista de psicologia*, 5(1), 2018. P. 78-95.

FORMIGA, N., S.; FREIRE, B., G., O. Correlatos entre suporte organizacional e expectativa de futuro em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil. *Revista Psicologia.PT*. 2018.

FORMIGA, N.; FREIRE, B.; FERNANDES, A. Evidência métrica de construto e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(2), 2019. P. 194-221.

doi:<https://doi.org/10.7769/gesec.v10i2.870>

FORMIGA, N.; FREIRE, B.; FERNANDES, A. A medida da atitude de inovação: Valores métricos, invariância fatorial e diferenças em trabalhadores. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 10, 2020. pp. 177-198.

FORMIGA, N. S.; GUIMARÃES, W. N. C. *Caminhos para a rentabilidade emocional da saúde laboral: A influência do capital psicológico positivo no transtorno emocional em médicos*. Beau Bassin - Mauritius: Nova edições acadêmicas, 2019.

FORMIGA, N. S.; VISEU, J.; JESUS, S. N. de. Verificação empírica de uma medida de Capital Psicológico Positivo em trabalhadores brasileiros. *Eureka*, 11(2), 2014. P. 284-300.

FREIRE, P. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa* 49ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

FREUD, S. Totem e Tabu. Em *Obras Completas Edição Standart Brasileira*. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

GABEL, M. (org.). *Crianças vítimas de abuso sexual*. São Paulo: Summus, 1997.

GANOTICE, F. A. . In search for HERO among Filipino teachers: The relationship of positive psychological capital and work-related outcomes. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 25(3), 407-414. 2016. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s40299-015-0267-9>

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social*. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GAUTHIER, C. *Por uma teoria da pedagogia: pesquisas contemporâneas sobre o saber docente*. Rio Grande do Sul: Unijuí, 2006.

GOEBEL, D. K.; CARLOTTO, M. S. Predictores sociodemográficos, laborales y psicosociales del Síndrome de Burnout en docentes de educación a distancia. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 37(2), 2019. pp. 295-311. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/viewFile/6886/7110>

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. (Orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GOUVEIA, V. V. . Questionário de Saúde Geral (QSG-12): O efeito de itens negativos em sua estrutura fatorial. *Cadernos de Saúde Pública*, 28 (2), 2012. p. 375-384. Retirado de <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2012000200016>.

GONÇALVES, T. E. *A degradação da infância: maus-tratos e sevícias na origem da conduta antissocial. Um estudo psicanalítico*. 2006. (Tese de Doutorado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil.

GONÇALVES, R. M. DE P.; YAMAMOTO, O. H. Fundamentos Teórico-Práticos da Psicologia Social: um debate histórico e necessário. *Psicologia Política*, 15(32), 2015. P. 17-31.

GUARESCHI, N. M. F. Pesquisa em psicologia social: de onde viemos e para onde vamos. 2008. In: Rivero, E. E. (org.), *Psicologia social: Estratégias, políticas e implicações*. Recuperado de <https://static.scielo.org/scielobooks/gbqz7/pdf/rivero-9788599662861.pdf#page=11>

GUARESCHI, N. M. F. Formação em Psicologia, Práticas Profissionais e Produção de Saberes. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), 2018. P. 191-195. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-3703000022018>

GUBA, E. G.; LINCOLN, Y. S. Competing paradigms in qualitative research. In Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. *The Sage handbook of qualitative research*. London: Sage, 1994.

HAIR, J. F.. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARD, E. M.; STRICKLAND, P. A. O. Intraclass correlation estimates for câncer screening outcomes: Estimates and applications in the design of group-randomized câncer screening studies. *Journal of the National Cancer Institute Monographs*, 40, 2010. P. 97-103.

HAN, B. C. *La sociedad del cansancio* 2ed. Buenos Aires: Herder, 2017.

HUBERMAN, M. O Ciclo de Vida Profissional dos Professores. In. Nóvoa, António (org). *Vida de Professores*. Editora Porto: Porto, 2007.

HUTZ, C. S. *Avaliação em psicologia positiva*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. (ed.) *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed, 2015.

HUTZ, C. S. (orgs). *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2020.

ILO (International Labour Organization). Labour Overview. 2003. Recuperado em 24 de novembro de 2019, de http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_187481/lang-en/index.htm

IMACH, S. C. *Infancia Maltratada em la Posmodernidad*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós, 2010.

IMACH, S. C. *Abusos Sexuales y traumas em la infância* (1 ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós, 2017.

JACQUES, M. G. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: Tamayo, A.; Borges-Andrade, J. E. & Codo, W. (Orgs.). *Trabalho, Organizações e Cultura*. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, 1996. p. 21-26.

JACQUES, M. G. C. Contribuições da psicologia social para o trabalho e as organizações. *Cidadania e participação social*. 2008. pp. 77-83.

JAHODA, G. *A history of social psychology: from the eighteenth-century enlightenment to the Second World War*. Cambridge: Cambridge University, 2007.

JAHODA, M. *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata, 1987.

JAPIASSU, H. O que é epistemologia? In: *Introdução ao pensamento epistemológico*. 7 ed. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves, 1992.

JENSEN, S. M.; LUTHANS, F. Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18, 2006. P. 254-273.

JODELET, D. *As representações sociais*. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2001.

JÚNIOR, E. G.; CAMARGO, M. L.; MOREIRA, M. C. Habilidades Sociais Profissionais: produção científica nacional e relevância do tema para a saúde dos trabalhadores. *Revista*

De Psicologia, 10(2), 2019. P. 41 - 50. Recuperado de
<http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/39967>

KANAANE, R. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XX*
2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KANAPATHY, R. . Relationship and contribution of psychological capital and
organizational support towards the subjective well-being of special education secondary
school teachers in the central region of Peninsular Malaysia. *Asia-Pacific Journal of*
Intellectual Disabilities (APJID), 3(2), 2016. P. 12-19. Recuperado de
<http://www.papersearch.net/thesis/article.asp?key=3512726>

KEYES, C. L. M.; HAIDT, J. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Wa-
shington DC: American Psychological Association, 2003.

KEYES, C. L. M.; HYSON, S. J.; LUPO, K. L. The positive organization: leadership legi-
timacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manager Journal*, v.
4, n. 2, 2000. p. 143-153. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2001-17496-002>

KIM, H.; MARKUS, H. R. Deviance or Uniqueness, Harmony or Conformity? A
Cultural Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology* 77, 1999. p. 785–800.

KLINKE, R. B. *Principles and practice of structural equation modeling*. 2nd edition. New
York: The Guilford Press, 2005.

KUTNER, M.H. . *Applied linear statistical models*. McGraw-Hill. 2004.

LAFLEUR, C. T. *Reações das mães a revelações de abuso sexual de irmãos*. (Tese de Doutorado). Kansas State University. 2009. Recuperado de https://core.ac.uk/display/5165395?source=3&algorithmId=14&similarToDoc=71973107&similarToDocKey=CORE&recSetID=cfdaf226-51d4-4c5d-aaf0-50be6488e12f&position=3&recommendation_type=same_repo&otherRecs=51092057,48840947,5165395,42538022,36687173

LAKATOS, I.; MUSGRAVE, A. *A crítica e o desenvolvimento do conhecimento*. São Paulo: Cultrix/Edusp, 1979.

LANE, S. T. Usos e abusos do conceito de representação social. En *O conhecimento no cotidiano. As representações sociais na perspectiva da psicologia social* (58-72). São Paulo: Brasiliense, 1994.

LANE, S. T. M. A psicologia social e uma nova concepção do homem para a psicologia. In Lane, S. T. M. & Codo, W. (orgs.), *Psicologia social: o homem em movimento*. Pp. 10-19. Editora Brasiliense, 2001.

LANE, S. T. M.; SAWAIA, B. B. (Orgs.). *Novas veredas da psicologia social*. São Paulo: Brasiliense, 2006.

LARSON, M.; LUTHANS, F. Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2006. Retirado: <https://doi.org/10.1177%2F10717919070130020601>

LATTIN, J.; CARROLL, J.D.; GREEN, P.E. *Análise de dados multivariados*. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

LEITE, A. F.; NOGUEIRA, J. A. D. Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42, 2017. P. 1-15.

LEITE, N. M. B. *Síndrome de burnout e relações sociais no trabalho: Um estudo com professores da educação básica*. 2007. (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, Brasil.

LEYENS, J-P; YZERBYT, V. *Psicologia social*. Lisboa: Edições 70, 2011.

LI, Y. . Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses. *Journal of advanced nursing*, 75(12), 2019. P. 3495-3503.

Recuperado de

https://www.researchgate.net/profile/Yuli_Li6/publication/334037910_Relationships_among_Psychological_Capital_Creative_Tendency_and_Job_Burnout_among_Chinese_Nurses/links/5f291515458515b729007e6a/Relationships-among-Psychological-Capital-Creative-Tendency-and-Job-Burnout-among-Chinese-Nurses.pdf

LI, Y.; ZHANG, R. C. Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(11), 2019. P. 1-11. Recuperado de <https://www.ingentaconnect.com/content/sbp/sbp/2019/00000047/00000011/art00009>

LICCIARDI, N. O significado do trabalho do professor e sua relação com a educação. *Revista UniABC-Humanas*, 2 (1), 2011. P. 123-133.

LIGHTFOOT, S. Enhancing the professionalism of early years educators: a model of support for professional development. 2019. (Tese de Doutorado). Recuperado de <https://www.repository.cam.ac.uk/handle/1810/291996>

LIMA, J. A. *A repetição do abuso sexual intrafamiliar infanto-juvenil entre gerações*. 2012. (Tese de Doutorado). Universidade Federal da Paraíba e Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil.

LIMA, A. F. Gênese, desenvolvimento e redefinição da psicologia social: Da separação epistemológica ao compromisso com a práxis. *Revista Psicologia e Saúde*, 2(1), 2010. pp. 72-79. Recuperado de <https://www.pssa.ucdb.br/pssa/article/view/38/69>

LIMA, E., A., S., A.; LIMA, H., D., S., A.; FORMIGA, N. *Suporte Organizacional e assédio moral em funcionários públicos: um estudo correlacional em trabalhadores no Serão Paraibano, Brasil*. Novas Edições Acadêmicas, 2019.

LIMA, M. E. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: Jacques, M. G. & Codo, W. (Orgs). *Saúde mental e trabalho: Leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. pp. 50-81

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Comportamento Organizacional, conceitos e práticas*. São Paulo: Saraiva, 2014.

LIPP, M. E. N. (org). *O stress do professor*. 5 ed. Campinas: Papyrus, 2007.

LIU, C. . The association between organizational behavior factors and health-related quality of life among college teachers: a cross-sectional study. *Health and quality of life outcomes*, 13(1), 2015. P. 1-12. Recuperado de <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-015-0287-4>

LOPES, M. P. A Dialectical Approach to positive organizational studies. *American journal of industrial and business management* (3), 2013. pp. 185-195.

LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, 2002. pp. 695-706.

LUTHANS, F. Positive organizational behavior (POB): implications for leadership and HR development and motivation. In: Steers, R. M.; Porter, L. W.; Begley, G. A. (Ed). *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill, 2003.

LUTHANS, F. Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 2012. P. 1-8.

LUTHANS, F.; AVOLIO, B.; WALUMBWA, F.; LI, W. The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organizational Review*, 1, pp. 2005. P. 247-269.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. *Psychological Capital. Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, 2007.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Journal Organizational Dynamics*, 33(2), 2004. pp. 143-160.

LUTHANS, F. . Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 2007. pp. 541-572.

LUTHANS, F.; LUTHANS, K. W.; LUTHANS, B. C Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Journal Business Horizons*, 1, 2004. pp. 45-50.

LUTHANS, F. . The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 2008. P. 219-238.

LUZ, J. G. . Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(12), 2019. pp. 4621-4632.

MAGALHÃES, T. *Maus tratos em crianças e jovens: guia prático para profissionais*. Coimbra: Quarteto, 2005.

MALACRIDA, V. A. *Ser professor no contexto do Século XXI: Representações sociais de professores*. 2012. (Dissertação de mestrado). Universidade do Oeste Paulista, São Paulo, Brasil.

MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de Marketing. Uma orientação aplicada 6 ed.* Tradução de Lene Belon Ribeiro & Monica Stefani. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MALVEZZI, S. *Psicologia organizacional: Da administração científica a globalização: Uma história de desafios*. São Paulo: USP, 2000.

MANN, S. *La Biblia de la psicología*. Madrid: Gaia Ediciones, 2016.

MARANHÃO, N.; AZEVEDO NETO, P. T. O trabalho na bíblia: bênção ou maldição? *Revista Jus Navigandi*, 19(3967), 2014.

MARCHESI, A. *O bem estar dos professores: Competências, emoções e valores*. Artmed, 2007.

MAROCO, J. *Análise de equações estruturais*. Lisboa, Portugal. ReportNumberMarsh, H. W., Kong, C.-K., & Hau, K.-T. (2000). Longitudinal multilevel models of the bigfish-little-pond effect on academic self-concept: Counterbalancing contrast and reflected-glory effects in Hong Kong Schools. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 2010. P. 337-349.

MARTIN-BARÓ, I. *Sistema, grupo y poder: Psicología social desde Centroamérica*. San Salvador: UCA, 1989.

MARTIN-BARÓ, I. O papel do psicólogo. *Estudos de Psicologia*, 2, 1996. pp. 7-27.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. *Metodologia da investigação científica para as ciências sociais aplicadas*. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, R. M. *O indicativo da incidência de burnout em professores do ensino superior: como prevenir ou remediar? 2007*. (Dissertação de Mestrado). Universidade do Vale do Itajaí – Santa Catarina.

MARX, K. *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MASLACH, C.; JACKSON, S. *Burnout Inventory, Manual*. University of California, Consulting Psychologists, Palo Alto, 1999.

MINAYO, M. C. de S. A violência na adolescência: um problema de saúde pública. *Cadernos de Saúde Pública* 6(3), 1990. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/csp/a/X7hDw35DPd78xYb5C95FSHr/?lang=pt>

MINAYO, M. C. de S. Violência contra crianças e adolescentes: questão social, questão de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*. 2001. 1(2). Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rbsmi/a/mQqmmSTBf77s6Jcx8Wntkgg/?lang=pt&format=html>

MINAYO, M. C. de S.; SOUZA, E. R. Violência e saúde como um campo interdisciplinar e de ação coletiva. *História, Ciências, Saúde*, 4(3), 1997. P. 513-531.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (BR); CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil*, 2013, 150(112).

MIOT, H. A. Avaliação da normalidade dos dados em estudos clínicos e experimentais. *Jornal vascular brasileiro*, 16(2), 2017. P. 88–91. Recuperado de doi:10.1590/1677-5449.041117

MOREIRA, A. M.; CHAMON, E. M. Q. de. *Ser professor: Representação social e construção identitárias* (1 ed.). Curitiba: Appris, 2015.

MOREIRA, V. M. R. *Codições de Trabalho e de Saúde em contexto escolar*. 2012. (Dissertação de mestrado). Faculdade de engenharia da cidade de Porto. Portugal.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 2001. P. 08-19. Retirado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>

MORIN, E. M. Os sete saberes necessários à educação do futuro (1ª ed). [Livro eletrônico]. Traduzido por Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez; Brasília,DF: Unesco, 2013.

MOSCOVICI, S. *A Representação social da psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MUNFAQIROH, S.; MAULUDIN, H.; NUGRAHA, A. P. The effects of psychological capital and perceived organizational support on subjective well being through work engagement and career satisfaction as mediators. 2020. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/342260691_THE_EFFECTS_OF_PSYCHOLOGICAL_CAPITAL_AND_PERCEIVED_ORGANIZATIONAL_SUPPORT_ON_SUBJECTIVE_WELL_BEING_THROUGH_WORK_ENGAGEMENT_AND_CAREER_SATISFACTION_AS_MEDIATORS_THE_EFFECTS_OF_PSYCHOLOGICAL_CAPITAL_AND

MYERS, D. G. The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 2020. pp. 56-67.

NASCIMENTO, D. C. .Testes de normalidade em análises estatísticas: uma orientação para praticantes em ciências da saúde e atividade física. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 14(2), 2014. P. 73-77.

OCA D', K. N. M. . A Constituição da Psicologia Social e sua diversidade epistemológica. *Momento*, v. 25 (2), 2016. pp. 9-18.

OLIVEIRA, H. C. C. Correlational study between organizational support, work-related harm, and quality of life in Brazilian workers. 2021. *Research, Society and Development*, 10(8), e36810817380. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i8.17380>

OLIVEIRA, S. M. L. O. A legislação e as políticas para a educação infantil: avanços, vazios e desvios. In: Machado, M. L. A. *Encontros e desencontros em educação infantil*. São Paulo: Cortez, 2002.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*. 3(2), 1999. P. 29-51. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65511999000200003>

OLIVEIRA, Y. C.; NASCIMENTO, C.P. O papel do professor no processo ensino aprendizagem diante de alunos vítimas de abuso sexual. *Revista Projeção e Docência*, 1(10), 2019. pp. 196-206. Recuperado de <http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao3/article/view/1389/1120>

OMS, Organização de Saúde Mundial. INSPIRE. Sete Estratégias para por fim à violência contra crianças. 2017.

OVEJERO, A. B. O desemprego e suas consequências. In: Ovejero, A. B. *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PALÁCIO, A. I. D.; DIMAS, I. C. D.; LOURENÇO, P. R. M. R. S. Super HERO teams: O impacto do capital psicológico das equipas na aprendizagem e na eficácia. Universidade de Coimbra. 2017. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10316/84180>

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Revista Padéia*, 17(36), Ribeirão Preto/SP, 2007.

PASCHOAL, T. *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. 2008. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 2010. pp.1054-1072. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1415-6552010000700005>

PASQUALI, L. *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação* (4a ed.) Petrópolis: Vozes, 2011.

PASQUALI, L. . Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG): Adaptação brasileira. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 10(3), 1994. P. 421-37.

PAULI, J.; CERUTTI, P.; ANDRÊIS, S. Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 11, 2018. pp.50-73. doi:<http://dx.doi.org/10.19177/reen.v11e0201850-73>

PENNA, A. G. *Introdução à epistemologia*. Rio de Janeiro: Imago, 2000.

PEREIRA, G. A.; FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D. *Organização, trabalho e saúde: Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e saúde geral em enfermeiros de um hospital público*. Montreal: Novas Edições Acadêmicas, 2019.

PEREIRA, J. A. *Sofrimento mental relacionado ao trabalho docente*. Trabalho apresentado no VII Seminário de Saúde do Trabalhador (em continuidade ao VII Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca) e VI Seminário “O trabalho em debate”, UNESP/USP/STICF/CNTI/UFSC, Franca/SP, 2012. Recuperado de <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n8/48.pdf>

PEREIRA, O. G. A emergência do paradigma americano. In J. Vala, & M. B. Monteiro (Orgs.). *Psicologia Social*. 2004. pp. 49-60. Fundação Calouste Gulbenkian.

PETERSON, S. J.; BYRON, K. *Explorando o papel da esperança no desempenho no trabalho: resultados de quatro estudos*. 2007. Retirado de <https://doi.org/10.1002/job.492>

PLOUS, S. Social Psychology Network. 2020. Recuperado de

<http://zimbardo.socialpsychology.org/>

PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; PODSAKOFF, N. P. Common method biases in behavioral research: A critical review literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, v. 88, n. 5, 2003. p. 879-903. Recuperado de

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879> Acesso em: 18 mar. 2020.

POPPER, K. *A lógica da pesquisa científica*. 4. ed. São Paulo: Cultrix, 1989.

PRAZERES, S. M. G. *Constituição da Subjetividade docente: As implicações na prática educativa*. 2007. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasil.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; PORTO, J. B.; MARTINS, M. C. F. A emersão na articulação de níveis em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(4), 2016. pp. 358-366. Recuperado de

<https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12603>

RIOS, F. De M. *Paternidade sócio-afetiva e a impossibilidade de sua desconstituição posterior*. 2012. (Monografia). Recuperado de

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31336/FERNANDA%20DE%20MELLO%20RIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RIBEIRO, M. A. *Psicologia e gestão de pessoas*. São Paulo: Vetor, 2009.

RODRIGUES, A. *Psicologia Social*. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

RODRIGUES, A.; ASSMAR, E. M. L.; JABLONSKI, B. *Psicologia Social* (32ª ed.) Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

RODRIGUES, J. A. *O mal-estar docente: trabalho, saúde e educação*. Dissertação de mestrado, Educação, Universidade do Oeste de Santa Catarina/Unoeste, Santa Catarina, Brasil, 2009.

RODRIGUES, R. I. Da C. V. *Impacto do capital psicológico positivo no sofrimento psíquico dos professores do ensino básico e secundário*. 2013. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade Lusíada, Lisboa. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11067/67>

ROSENBERG, E. G. *Representações sociais de violência doméstica contra crianças e adolescentes em educadores: denúncia, notificação ou omissão?* 2011. (Tese de Doutorado). USP, Ribeirão Preto SP.

ROUQUETTE, M. L.; FLAMENT, C. Anatomie des idées ordinaires. *Comment étudier les représentations sociales*. Paris: Armand Colin, 2003.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, v. 14, n. 1, 2007. pp. 53-66.

SAMOHYL, R. W. *Controle Estatístico da Qualidade*. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

SAMPAIO, E. S. *Síndrome de burnolt em professores e alunos do programa de mestrado ensino de ciências na Amazônia: uma contribuição para formação de professores*. 2009. (Dissertação de Mestrado). Universidade do Estado do Amazonas- UEA, Amazonas, Brasil.

SAMPAIO, J. Psicologia do trabalho em três faces. In Goulart, I & Sampaio, J. (orgs). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. *Metodologia de pesquisa* 3 ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANDERSON, C. *Abuso sexual em crianças: Fortalecendo pais e professores para proteger crianças de abusos sexuais*. São Paulo: M. Books do Brasil, 2005.

SANTOS, B. R. dos; IPPOLITO, R. (2011). *Guia Escolar: identificação de sinais de abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes*. Seropédica/RJ: EDUR.

SANTOS, C. C. S. dos. *A interferência das relações interpessoais na gestão escolar*. 2017. (Dissertação de Mestrado). Universidade Fernando Pessoa Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Porto. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10284/6037>

SANTOS, V. M. M. *Pontes que se estabelecem em educação sexual: um diálogo sobre a formação continuada e os saberes das práticas pedagógicas de professores no Brasil e em Portugal*. 2011. Tese de Doutorado. Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

SATO, L.) Psicologia e trabalho: Focalizando as “profissões ignoradas”. In B. Medrado & W. Galindo (Orgs.), *Psicologia Social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO* (pp. 233-250). Recife: ABRAPSO/Ed. Universitária da UFPE, 2011.

SATO, L.; COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H. A perspectiva da psicologia social do trabalho. In Coutinho, M. C., Bernardo, M. H. & Sato, L. *Psicologia Social do Trabalho*. (pp. 11-24). Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

SAWAIA, B. B. Teoria laneana: a univocidade radical aliada à dialética materialista na criação da psicologia social-histórico-humana. *Psicologia e Sociedade*, 19(2), 2007. P. 81-89.

SCHEIN, E. H. *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.

SELIGMAN, M. E.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: na introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 2000. pp. 5-14.

SELIGMAN, M. E. Prefácio: O passado e o futuro da psicologia positiva. Florescimento: Psicologia positiva e a vida bem vivida. *American Psychological Association*, 2003. pp. 11-20

SEO, Y.; CHUNG, S. W. Abusive Supervision, Psychological Capital, and Turnover Intention: Evidence from Factory Workers in China. *Relations Industrielles*, (74), 2019. pp. 377-404. Recuperado de <https://www.erudit.org/en/journals/ri/2019-v74-n2-ri04759/1062088ar/>

SERVILHA, E. A. M.; ARBACH, M. P. Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. *Revista Distúrbios da Comunicação*, São Paulo/Brasil, v. 23, n. 2, 2011. pp. 181-191.

SEGRE, M.; FERRAZ, F. C. O conceito de saúde. *Revista de saúde pública*. 1997. Retirado de <https://www.scielo.org/article/rsp/1997.v31n5/538-542/es/>

SCHAUN, M. R. C. *As formações identitárias de professores do ciclo da infância em escolas municipais de Itabuna*. 2014. (Dissertação de mestrado). Universidade Estadual de Santa Cruz, Bahia, Brasil.

SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SHAMHI, H.; VESISI, K.; HATAMI, K.; ALIABADI, S. An Investigation and Modeling of the Intermediary Role of Psychological Capital in the Relationship Between Organizational Trust and Job Performance. *PODIUM Sport, Leisure And Tourism Review*, 8(1), 2019. P. 45-56. Recuperado de <https://doi.org/10.5585/podium.v8i1.320>

SHELDON, K. M.; KING, L. K. Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, Washington/USA, v. 56, 2001. pp. 216-217.

SHEN, X. . The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC psychiatry*, 14(1), 2014. P. 1-8. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1186/s12888-014-0329-1>

SILVA, F. G. D. Alienação e o processo de sofrimento e adoecimento do professor: notas introdutórias. *Revista Labor*, v. 1, n. 7, 2012. p. 49-64.

SILVA, N.; BOEHS, S. T. M.; CUGNIER, J. S. Psicologia positiva aplicada às organizações e ao trabalho — Conceitos fundamentais e sentidos aplicados. Em S. de T. M. Boehs, & N. Silva (orgs.), *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho* 1 ed. (pp. 42-61). São Paulo: Vetor, 2017.

SILVA, C.O. *Curar Adoecendo - um estudo em busca da saúde da inventividade e da vida*. Dissertação de Mestrado, CESTEH/ENSP/FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 1994.

SILVA, C. O. da; RAMMINGER, T. O trabalho como operador de saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 2014. P. 4751-4758. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1413-812320141912.15212013>

SILVA, R., S.; CAPPELLOZZA, A.; VENELLI, L. O Impacto do Suporte Organizacional e do Comprometimento Afetivo Sobre a Rotatividade. *RAIMED - Revista de Administração IMED*, 4(3), 2015: 314-329.

SILVEIRA, A. L. P. . Síndrome de burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(3), 2016. P. 275-84. Recuperado de <http://www.rbmt.org.br/details/121/pt-BR/sindrome-de-burnout--consequencias-e-implicacoes-de-uma-realidade-cada-vez-mais-prevalente-na-vida-dos-profissionais-de-saude>

SIQUEIRA, M. M. M. *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo*. 1995. (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F. Promoção de saúde e bem-estar em organizações. In: Borges, L. O. & Mourão, L. (Orgs). *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAN, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 2008. P. 201-209.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. *Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOOD, S. Role of Positive Psychological Constructs in Mental Health of School Teachers. *Indian Journal of Psychological Science*, 8(1), 2017. P. 100-109. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Sarita_Sood2/publication/316524363_Role_of_Positive_Psychological_Constructs_in_Mental_Health_of_School_Teachers/links/5902115faca2725bd7221d2b/Role-of-Positive-Psychological-Constructs-in-Mental-Health-of-School-Teachers.pdf

SORDI, M. R. L. De; LUDKE, M. Da avaliação da aprendizagem à avaliação institucional: aprendizagens necessárias. *Avaliação: Revista da Avaliação da EDUCAÇÃO SUPERIOR (Campinas)*, 14(2), 2009. pp. 313-336. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1414-40772009000200005>

SOUZA, J. C. *Qualidade de vida e saúde*. 1 ed. São Paulo: Vetor, 2011.

SOUZA, A. N; LEITE, M. P. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. *Educação & Sociedade*, v. 32, n. 117, 2011. p. 1.105-1.121, Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0101-73302011000400012>

SOYKAN, A.; GARDNER, D.; EDWARDS, T. Subjective wellbeing in New Zealand teachers: An examination of the role of psychological capital. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 29(2), 2019. P. 130-138. Recuperado de https://mro.massey.ac.nz/bitstream/handle/10179/7543/02_whole.pdf?sequence=2&isAllowed=y

SPECTOR, P. E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2005.

STECHER, A. Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el “nuevo” capitalismo: notas para una discusión en el contexto latinoamericano. In B. Medrado & W. Galindo (Orgs.), *Psicologia Social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO* (pp. 207-232). Recife: ABRAPSO/Ed. Universitária da UFPE.

Stone, I. F (2005). *O julgamento de Sócrate*. Editora Companhia das Letras, 2011.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. *Using Multivariate Statistics* 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2001.

TAJFEL, H. *Human groups and social categories: studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University, 1981.

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The social identity theory of intergroup behavior. Em S. & Worchel & W. Austin (Orgs.), *The social psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson Hall, 1986.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de psicologia*, 7(1), 2002. P. 37-46.

TAYLOR, S. E.; PEPLAU, L. A.; SEARS, D. O. *Psicologia Social*. 11ª edição. Nova Jersey, 2006.

TARDIF, M. *Saberes docente e formação profissional*. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

TARDIF, M.; LESSARD, C. *O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas* (4 ed.). Petrópolis: Vozes, 2008.

THOITS, P. A. Stress and health: Major findings and policy implications. *Journal of health and social behavior*, 51, S.41-S53. 2010. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022146510383499>

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1, 2007. p. 38-46. Edição especial.

TOMANIK, E. *Para onde andar o “logo mau” da psicologia? Psicologia em estudo*. 2003. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/pe/a/k8gxLfwbxMjrJgqmZVkTLTQ/?lang=pt>

TORRES, A. R. A. . O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. *SANARE – Revista de Políticas Públicas*, 10(1), 2013. P. 42-48.

VAGLIATI, A. C. Gritos do silêncio: o professor frente à violência sexual contra crianças e adolescentes no espaço escolar. 2014. (Dissertação). Universidade Estadual do Oeste do Paraná: Francisco Beltrão.

VALA, J.; MONTEIRO, B. *Psicologia social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

VAN DE VIJVER, F.J.; LEUNG, K. *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Newbury Park, CA: Sage, 1997.

VASQUES-MENEZES, I. *A contribuição da psicologia clínica na compreensão de burnout: um estudo com professores*. (Tese de Doutorado). UNB, Brasília-DF, 2005.

VIEIRA-SANTOS, J.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Habilidades sociais de docentes universitários: uma revisão sistemática da literatura. *Acta Scientiarum. Education*, 40(3), e35253, 2018. Recuperado de <https://doi.org/10.4025/actascieduc.v40i3.35253>

VIEIRA, L. S.; JESUS, S. NA felicidade nos professores como expressão de saúde. In: Siqueira, M. M. M.; Jesus, S. N.; Oliveira, V. B. *Psicologia da saúde: teoria e pesquisa*. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, 2007.

VILENICA, S. *Caminhos para a paz: uma exploração fenomenológica dos processos de cura e crescimento pós-traumático após agressão sexual na infância*. 2014. (Tese de Doutorado). Recuperado de https://core.ac.uk/display/33496059?source=3&algorithmId=14&similarToDoc=48840947&similarToDocKey=CORE&recSetID=2c26de6c-0f50-4901-8961-0285c49e2e66&position=1&recommendation_type=same_repo&otherRecs=33496059,71973107,51092057,45384267,29056912

VISEU, J. N. . Capital Psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(1), 2012. p. 4-16.

VISEU, J. N . Motivação docente: estudo bibliométrico da relação com variáveis individuais, organizacionais e atitudes laborais. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), p.58-65

VIZOSO-GÓMEZ, C. Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios sobre Educación*, 39, 2020. P. 267-295.

Volnovich, J. (2010). *Infancia, subjetividade y violència* (1 ed.). Buenos Aires: Lumen.

VOLNOVICH, J. *El dolor y la furia: experiencias en grupos psicoterapêuticos con niños, niñas y adolescentes víctimas de malos tratos y abuso sexual* (1 ed.). Buenos Aires: Lumen, 2013.

VOLNOVICH, J. *Abuso sexual en la infancia: el quehacer y la ética* (2 ed.). Buenos Aires: Lumen, 2016.

WHO. Healthy workplaces: a model for action: For employers, workers, policy-makers and practioners. Geneva: World Heath Organization. 2010. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789244599310_rus.pdf

WINNER, E. The origins and ends of giftedness. *American Psychologist*, 55, 2000. p. 159-169.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *INSPIRE Seven Strategies for Ending Violence Against Children*. Washington, D.C: OPAS, 2016.

YU, M., Li, J. Conflito entre família e trabalho e saúde mental entre mineiros de carvão subterrâneos chineses: O papel moderador do capital psicológico. 2019. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/figure/10.1080/13548506.2019.1595686?scroll=top&needAccess=true>

YUNES, M. A. Psicologia Positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicologia em estudo*, (8) n. especial, 2003. p. 75-84.

ZANELLI, J. C. *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (p. 466-491). Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C. *Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZIMBARDO, P. G. Efeito Lúcifer: Entendendo como pessoas boas se tornam diabólicas.

São Paulo: Geral, 2008.

ANEXOS

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO LIBRE E INFORMADO (TCLE)

(Resolución 466/2012 CNS/CONEP)

Esta es una invitación para participar de la encuesta: **Apoyo Organizacional, Capital Psicológico Positivo y Salud General: Verificación de un modelo teórico en profesores con alumnos víctimas de violencia intrafamiliar en escuelas públicas en Brasil.** El objetivo de este trabajo es verificar la relación entre el apoyo organizacional, capital psicológico positivo y salud general en profesores que tienen o tuvieron alumnos víctimas de violencia intrafamiliar en escuelas públicas y privadas en Brasil. Esta encuesta tiene fines científicos siendo garantizados el total sigilo y confidencialidad.

Este documento fue impreso en dos copias. Una quedará con usted y la otra con el investigador responsable, Cristienne Gonçalves Pereira Valin, siendo este firmado por usted, participante de la investigación, y por la investigadora, y rubricada de igual forma por ambos.

En la hipótesis de que usted acepte la invitación, es importante aclarar que el estudio será desarrollado con aplicación de este instrumento de forma física en una hoja de papel A4 e electrónico a través de *Google forms* e individualmente a los profesionales docentes de la escuela. El formulario electrónico será enviado por las redes sociales y correos electrónicos registrados que estuvieran en contacto del responsable. El tiempo de relleno del formulario será, aproximadamente, 30 minutos para su conclusión. Su participación es voluntaria y anónima, lo que significa que usted podrá desistir de la investigación en cualquier momento, retirando su consentimiento, sin que esto le traiga algún tipo de daño o perjuicio, conforme a la Resolución del CNS n. 466/12 y complementarias. El

cuestionario estará disponible durante el periodo de un mes, después de la aprobación por el CEP.

Los riesgos involucrados en la participación de la investigación serán posibles, Sin embargo, aunque existan (lo que estaría relacionado con algún daño moral o vergüenza frente a las preguntas presentadas o debido a la interacción entre investigador y encuestado, situación indispensable para la realización de la investigación, que puede causar inseguridad e inhibición en el momento de indicar su respuesta), el encuestado puede retirarse de la investigación en cualquier momento (ya sea respondiendo electrónica o físicamente), sin ningún prejuicio o insistencia por parte del investigador. En este contexto, al notar cualquier riesgo o daño significativo para el participante en la investigación, esté o no previsto en el Término de Consentimiento Informado, el investigador responsable deberá comunicar inmediatamente el hecho al CEI y evaluar, con carácter de urgencia, la necesidad de ajustar o suspender el estudio.

Por lo tanto, tan pronto como se verifique la superioridad significativa de una intervención sobre otra(s) comparativa(s), el investigador deberá evaluar la necesidad de ajustar o suspender el estudio en curso, con el objetivo de ofrecer a todos, los beneficios del mejor régimen. Por lo tanto, el CEI deberá ser informado de todos los hechos relevantes que alteren el curso normal de los estudios aprobados por él y de los efectos adversos y la superioridad significativa de una intervención sobre otra u otras comparativas. En este escenario, el investigador y la institución educativa implicada en las diferentes fases de la investigación deberán prestar asistencia inmediata, así como responsabilizarse de la asistencia completa a los participantes en la investigación en lo que respecta a las complicaciones y daños derivados de la misma.

En este contexto, todos los participantes en la investigación que puedan sufrir cualquier tipo de daño derivado de su participación en la misma, esté o no previsto en el Tér-

mino de Consentimiento Informado, tendrán derecho a una indemnización por parte del investigador y de las instituciones implicadas en las diferentes fases de la investigación. Si sufre algún daño derivado de esta investigación, ya sea inmediato o tardío, previsto o no, será indemnizado.

Para cualquier duda, prevención de riesgos o aclaración durante el transcurso de su participación, como investigador responsable, estaré disponible a través del número de teléfono (65) 99642-0232 y del e-mail (cris2n@hotmail.com).

Por último, la participación en la investigación le reportará los siguientes beneficios: calidad en el trabajo, salud individual y mejor funcionamiento de la organización. Toda la información obtenida será confidencial y su nombre no será identificado en ningún momento. Los datos se guardarán en un lugar seguro y la divulgación de los resultados se hará de forma que no se identifique a los voluntarios.

Si necesita más información sobre la ética de esta investigación, así como sobre sus derechos, puede llamar al Comité de Ética en la Investigación de la institución, o dirigirse personalmente a la dirección que figura a continuación:

Nombre: Universidade Federal do Mato Grosso – UFMT

Facultad de Medicina. Bloco CCBS I. Primeiro andar.

Dirección: Av. Fernando Correa da Costa, N. 2367 – Bairro Boa Esperança, Cuiabá/MT,
78060-900

Teléfono: (65)3615-8254

E-mail: cepsaude@ufmt.br

Consentimiento libre e informado

Yo _____(nombre completo) declaro que después de haber sido aclarado sobre los objetivos y la forma en que se recogerán los datos en esta investigación, sobre los posibles riesgos para mí, estoy de acuerdo en participar en la mencionada investigación, así como autorizo la divulgación de la información proporcionada por mí en congresos o publicaciones científicas, siempre que no se haga mi identificación.

Sapezal/MT _____/_____/_____

Firma del participante de la investigación

Firma de la investigadora responsable

Cristienne Gonçalves Pereira Valin

Instituto de Educação Superior Latino Americano - IESLA

Cel: (65) 99642-0232

E-mail: cris2n@hotmail.com

PESQUISA SOBRE COMPORTAMENTO HUMANO, ESCOLA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Caro respondente,

Esta pesquisa tem como objetivo avaliar o que pensam as pessoas no mundo do trabalho e da instituição a respeito de si mesmo e sua vida profissional.

O resultado deste estudo contribuirá para a elaboração e aplicação de programas na área a psicologia organizacional e do trabalho e de recurso humano. Solicitamos a sua colaboração em participar da pesquisa respondendo o questionário a seguir. Informamos que, ao responder, seu nome será mantido em sigilo e no anonimato.

Informamos que esta pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a sua saúde em geral. A sua participação no estudo é voluntária e, portanto, você não é obrigado fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo (a) pesquisador (a).

Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano em relação a sua vida pessoal e profissional. Estaremos a sua disposição para qualquer esclarecimento que achar necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados.

1. Concordas em participar

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

2. Resides em qual Estado do Brasil

3. Sexo:

Marcar apenas uma oval.

- Mulher
 Homem

4. Estado Civil:

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 União Estável
 Divorciado(a)
 Viúvo(a)

5. Tempo de atuação no serviço (em anos):

6. Você é formado em que?

7. Escolaridade:

Marcar apenas uma oval.

- Especialização
 Mestrado
 Doutorado
 Nível Superior
 Nível Médio
 Nível Fundamental

8. Setor onde trabalha:

Marcar apenas uma oval.

- Público
 Privado
 Ambos

9. Na sua escola você já ouvi alguma história de violência familiar que seu aluno passou?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

10. Na sua escola algum aluno já lhe procurou para falar sobre a história de violência que ele passa em sua casa?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

11. Você já orientou algum aluno a respeito da história de violência familiar que ele passou?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Nas questões abaixo, pense na empresa ou organização (isto é, escola ou instituto) em que você trabalha atualmente. Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada uma das frases a seguir; Indique um número ao lado das questões que melhor representa a sua resposta.

12. 1- Esta instituição ignoraria qualquer reclamação de minha parte.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

13. 2- Esta instituição não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

14. 3- É possível obter ajuda desta instituição quando tenho um problema.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

15. 4- Esta instituição realmente preocupa-se com meu bem-estar.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

16. 5- Esta instituição estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

17. 6- Esta instituição está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

18. 7- Esta instituição preocupa-se com minha satisfação no trabalho.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

19. **8- Esta instituição preocupa-se mais com seus lucros do que comigo.**

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

20. **9- Esta instituição tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.**

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Nas afirmações a seguir, estão descritas os modos de pensar de muitos trabalhadores. Por favor, assinale o grau de concordância ou discordância dessas afirmações em relação a você.

21. **1- Sinto confiança em representar a minha área de trabalho em reuniões com a gestão.**

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

22. **2- Sinto confiança em contribuir para discussões sobre a estratégia da minha empresa/instituição.**

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

23. **3- Sinto confiança em apresentar informações a um grupo de colegas.**

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

24. **4- Se sentir que estou bloqueado no trabalho, penso em muitas formas de solucionar.**

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

25. **5- Neste momento, penso que tenho bastante sucesso no trabalho.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

26. **6- Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos de trabalho atuais.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

27. **7- Nesta altura, estou a atingir os objetivos de trabalho que defini para mim próprio.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

28. **8- Posso contar só comigo próprio no trabalho se tiver de ser.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

29. **9- Habitualmente lido com as questões estressantes com facilidade.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

30. **10- Consigo lidar com alturas difíceis no trabalho porque já passei por dificuldades antes.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

31. **11- Vejo sempre o lado bom das coisas sobre o meu trabalho.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

32. 12- Sou otimista sobre o que me vai acontecer no futuro sobre o trabalho.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	
Discordo fortemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo

Cada item a seguir deve ser respondido em termos do quanto você tem experimentado os sintomas descritos. Suas respostas devem ser dadas a partir de uma escala de quatro pontos. Indique um número ao lado das questões que melhor representa a sua resposta.

33. 1- Você tem conseguido se concentrar bem naquilo que faz?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

34. 2- Você tem sentido que está desempenhando um papel útil na vida?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

35. 3- Você tem se sentido capaz de tomar decisões?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

36. 4- Você tem realizado com satisfação suas atividades normais do dia-a-dia?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

37. 5 - Você se sente razoavelmente feliz, considerando todas as circunstâncias?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

38. 6- Você tem sido capaz de enfrentar seus problemas adequadamente?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

39. 7- Você tem se sentido constantemente esgotado e sob pressão?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

40. 8- Você tem tido a sensação de que não pode superar as dificuldades?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

41. 9- Você tem se sentido infeliz ou deprimido?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

42. 10- Você tem perdido a confiança em si mesmo?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

43. 11- Você tem pensado que é uma pessoa inútil?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

44. 12- Você tem perdido o sono frequentemente por causa das suas preocupações?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

Por fim, nas questões abaixo, gostaríamos que pensasse em você e que indicasse o quanto experimentou (sentiu), no

último mês, as situações descritas a seguir. Para cada questão, use a escala a seguir para indicar a sua resposta:

- 1 Nada
2 Pouco
3 As vezes
4 Muito
5 Totalmente

45. 1. Senti alterações em meu coração sem fazer exercícios físicos.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

46. 2. Senti minha boca seca.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

47. 3. Senti-me assustado/a sem ter boa razão para isso.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

48. 4. Senti-me quase entrando em pânico.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

49. 5. Senti tremores (por exemplo, nas mãos).

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

50. 6. Preocupei-me com situações em que podia entrar em pânico e fazer figura ridícula.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

51. 7. Senti dificuldade de respirar.*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

52. 8. Senti que estava utilizando muita energia nervosa.*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

53. 9. Senti dificuldade de relaxar.*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

54. 10. Tive tendência a reagir em demasia em determinadas situações.*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

55. 11. Estive intolerante em relação a qualquer coisa que me impedisse de terminar aquilo que estava fazendo.*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

56. 12. Tive dificuldade de me acalmar.*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

57. 13. Senti que às vezes estava sensível.*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

58. 14. **Dei por mim muito agitado/a.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

59. 15. **Senti que minha vida não tinha sentido.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

60. 16. **Senti que não tinha muito valor como pessoa.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

61. 17. **Não fui capaz de ter entusiasmo por nada.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

62. 18. **Senti que não tinha nada a esperar do futuro.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

63. 19. **Tive dificuldade de tomar a iniciativa para fazer coisas.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

64. 20. **Senti-me desanimado/a e melancólico/a.**

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

65. 21. Não consegui sentir nenhum sentimento positivo.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente

Powered by
 Google Forms

Firma y aclaración del alumno:

Cristhiane J. Pereira Valin

Firma y aclaración del Director o Tutor:

Alten Jonson

Firma y aclaración del Coordinador de Tesis/Trabajo final: ..

(si corresponde)

Firma y aclaración del Director de la Carrera:

Firma y aclaración Prosecretaria de

Tesis:

Firma y aclaración del Secretario

Académico:

**Espacio para ser completado exclusivamente por la Coordinadora General de Tesis,
Coordinadores/ Directores o Tutores en el caso de que sea necesario.**

Recomendaciones: (sugerencias y propuestas para definir de modo más adecuado el documento de tesis y el objeto de investigación)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Compromisos: (modificaciones o incorporaciones al proyecto que deben aplicarse en el marco de la elaboración de las tesis. El incumplimiento de los compromisos puede ser causa suficiente para que la tesis no pase a defensa)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....