



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución
educativa estatal de Tarapoto

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Bernales Rengifo, Rosa Priscila (ORCID: 0000-0002-3089-5170)

Rinza Mondragón, Alex Apolinar (ORCID: 0000-0003-2405-4516)

ASESOR:

Dr. Reyes Baca, Gino Job (ORCID: 0000-0001-5869-4218).

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado al ser supremo (Dios) por su amor tan grande e incondicional, a nuestros padres, familiares y a las personas que siempre estuvieron extendiéndonos la mano en cada momento.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a nuestro asesor de tesis, por guiarnos día a día en la elaboración de nuestro trabajo de investigación, a nuestros docentes que nos enseñaron y formaron a lo largo de nuestra carrera, a la universidad César Vallejo; a la directora y docentes de la Institución Educativa Estatal, por brindarnos el permiso y la información necesaria para la investigación realizada.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas..... | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| 3.1. Tipo y Diseño de investigación..... | 16 |
| 3.2. Variables e indicadores..... | 16 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimiento..... | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 20 |
| IV. RESULTADOS..... | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 23 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 25 |
| VII. RECOMENDACIONES | 26 |
| REFERENCIAS | 27 |
| ANEXOS..... | 36 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov | 21 |
| Tabla 2 Correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa Estatal de Tarapoto. | 22 |
| Tabla 3 Correlación entre el estrés laboral las dimensiones de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto. | 22 |
| Tabla 4 Correlación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto | 22 |

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los docentes de una institución Educativa Estatal de Tarapoto. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental a nivel correlacional, y corte transversal. La técnica de recolección de datos que se usó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, siendo para la variable estrés laboral uno de 32 ítems y el bienestar psicológico de 35 ítems. La muestra de estudio estuvo conformada por 50 docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto. Los resultados obtenidos, evidencian la existencia de una correlación negativa y muy alta entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los docentes, ($r=-0.995$; $p=0,000$), de igual manera existe correlación negativa alta y significativa entre las variables y dimensiones del presente estudio. De esta manera se concluyó que cuanto mayor sea el estrés en los docentes, menor será el bienestar psicológico.

Palabras claves: Estrés laboral, bienestar psicológico, docentes

Abstract

The present study entitled "Work Stress and Psychological Well-being in teachers of a State Educational Institution of Tarapoto" had the general objective of determining the relationship between work stress and psychological well-being in teachers of a State Educational Institution. The research was of a basic type, correlational level, it was developed through a non-experimental design with a cross-sectional section. The data collection technique used was the survey. The data collection instrument that was applied was the questionnaire. In the research, two questionnaires were carried out, one for each variable, a questionnaire with 32 items and the other with 35 items. The study sample consisted of 50 teachers from a state educational institution. The results obtained show the existence of a negative and very high correlation between work stress and psychological well-being in teachers, ($r = -0.995$; $p = 0.000$), in the same way this degree of negative correlation is perceived between the variables and dimensions of the present study. In this way, it is concluded that the greater the stress in the teachers, the lower the psychological well-being in them.

Keywords: Work stress, psychological well-being, teachers

I. INTRODUCCIÓN

En el sistema educativo peruano, la situación de los docentes es preocupante, esto se debe a la realidad actual, la cual generó diversas consecuencias debido a la pandemia. En este sentido, es necesario reconocer la importancia de su trabajo, que como seres humanos los problemas psicológicos no están exentos de ellos, debido a las diversas situaciones que puedan pasar, sobre todo en su labor, generando estrés que derive a otros problemas como su bienestar.

En estos últimos años, todo el sistema educativo, está siendo muy demandante con respecto a las capacidades de los profesionales, sobre todo en los docentes, pero, por otro lado, el presupuesto y los recursos han sido relativamente bajos (Durán et al., 2001). Aquello incrementa la posibilidad de tener estrés, y tal como lo analizó Alvites (2019), encuestando a 81 docentes de diferentes países de Latinoamérica, donde prevalece niveles de ansiedad, creencias desadaptativas y depresión relacionadas con causas psicosociales, además el estudio de García-González et al. (2020) que de un total de 14 docentes analizados, encontró un 85.7% en su mayoría mujeres que hacen labor vía online, poseen estrés, siendo un importante factor de riesgo a considerar.

Dicho factor, puede traer consecuencias a su psique, y tal como lo refiere Kidger et al. (2016), en la evaluación que realizó en Inglaterra, obtuvo un puntaje de media de 47,2 en el instrumento, indicando la prevalencia de puntuaciones bajas en bienestar psicológico en docentes, prevaleciendo indicadores de depresión entre otros problemas. De esta manera es que a nivel internacional, esta realidad prevalece y la vinculación entre estas dos variables es posible, ya que de acuerdo con Mamani et al. (2007), quienes creen que el estrés es causado por estímulos desconocidos y los sujetos de prueba deben adaptarse a los cambios con el tiempo. De esta manera, lo negativo del estrés laboral está relacionada con varios estados de miedo que afectan el confort psicológico (Merín et al., 1995).

En el Perú, también, se puede percibir esta problemática, y de acuerdo con Fernández (2008), la condición psicológica, social, laboral y económica del maestro en el Perú también es vulnerada y algunos de ellos se dedican a otras actividades

además de su trabajo. De lo mencionado, se puede interpretar que puede haber riesgos ante la sobrecarga de trabajo, por la condición en la que están. En este aspecto, Ramírez y Jamanca (2020) mencionan, que, de 217 docentes de una universidad del estado, el 52% padece estrés crónico, y el 25% episódico, denotando así que aún prevalece este problema, el cual puede estar relacionado con el bienestar, encontrando en el estudio de León y Monzón (2019) que de 42 cajamarquinos, se encontraron de manera general niveles altos de estrés por distintas causas relacionadas con su labor lo cual está afectando su salud mental. Todo esto podría afectar a otros campos de su vida, no sólo el laboral, sobre todo en esta época que se considera estresante por la pandemia.

Los problemas percibidos anteriormente, también se presentan en la provincia de San Martín, en una institución educativa estatal en Tarapoto, en donde se tuvo una entrevista formal con la directora y la colaboradora del área del consultorio psicológico, se nos dio a conocer que algunos docentes denotan incomodidad, dolores de cabeza, algunos suelen ser un poco enfermizos, a veces no se concentran muy bien en sus actividades, no asisten de manera recurrentemente a reuniones, suelen verse alterados o muy preocupados, también aquello podría estar generándose por otros problemas, todo esto llamó la atención, llegando a percibir algunos aspectos psicológicos en su conducta de manera alterada, pudiendo tener problemas con respecto a su desarrollo personal, la plena felicidad y gozo, sus adecuadas relaciones interpersonales y ser individuos autónomos llenos de propósito para desempeñarse.

De seguir con esta situación, puede que los docentes, no rindan adecuadamente, lleguen a tener problemas de salud y otros problemas que dificulten su labor educativa, lo que evitaría brindar una buena educación a los estudiantes y también les perjudicaría nivel personal. Por tanto, el presente estudio buscó determinar la relación que posee el estrés laboral sobre el bienestar psicológico en los docentes de una Institución Educativa Estatal de Tarapoto, esperando que gracias a los resultados obtenidos, y a las recomendaciones propuestas, se tomen en cuenta en dicha institución, para la posterior mejora de la realidad mencionada.

De acuerdo a lo explicado en párrafos anteriores se plantea la presente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa Estatal de Tarapoto?

Ahora, con respecto a la justificación que sustenta el presente estudio, a nivel teórico, consta del hecho que favorecerá al incremento del conocimiento sobre la relación existente entre las variables de estudio en docentes. De manera práctica, los resultados del presente estudio favorecerán a que se tomen a futuro, acciones para dar solución a la problemática percibida, gracias a las recomendaciones propuestas en base a los resultados. Así también, a nivel social, se justifica por el hecho de que aportará datos, que pueden ser considerados por otras instituciones con problemática similar, y así buscar mejorar dicho problema para favorecer a los docentes y estudiantes de la comunidad educativa, a su vez, el estudio será un antecedente relevante para otros investigadores interesados en el tema. De manera metodológica, el estudio se justifica con el hecho de emplear procesos adecuados para así poder recopilar información certera, todo esto por medio de instrumentos validados.

Luego de justificar el estudio, es pertinente señalar los objetivos, siendo el general, determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los docentes de una Institución Educativa Estatal de Tarapoto, donde los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en los docentes de una Institución Educativa Estatal de Tarapoto. Determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de una Institución Educativa Estatal de Tarapoto.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se pasa a señalar algunos estudios previos de la investigación y así mismo el enfoque teórico que sustenta dicha investigación, relacionadas a las variables en estudio.

De esta manera, con respecto a los antecedentes de estudio, a nivel internacional, se considera al estudio de Bullare, et al. (2016) en Australia, el cual tuvo como principal objetivo, examinar el efecto del estrés ocupacional en el bienestar psicológico de docentes. Dicho estudio, fue de diseño no experimental con corte transversal a nivel causal correlacional, considerando una muestra de 112 docentes, a los cuales aplicaron cuestionarios de preguntas para recopilar información. Los resultados más relevantes a los que arribaron los investigadores, según el análisis de regresión lineal ($t = -3.87$, $p < .05$) fue que el estrés ocupacional, es un predictor significativo del bienestar psicológico. Concluyeron, por tanto, que el estrés ocupacional llega a incidir en el bienestar de los docentes.

Así también, Olivo (2017) desarrolló una investigación donde buscó establecer el enlace entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del educador en una entidad educativa. El estudio fue no experimental, de corte transversal y a nivel correlacional. Empleó una muestra total de 35 docentes, a los cuales los evaluó por medio de cuestionarios para recopilar la información. Según los resultados, obtuvo un resultado significativo ($p=0.017$) en la prueba de chi cuadrado, llegando a concluir, que hay una relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico.

Ahora a nivel nacional se contó con el trabajo de Uzuriaga (2019) el cual tuvo como objetivo la determinación de la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes y administrativos. Para esto, contó con un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional con diseño no experimental, empleando como muestra, a 258 profesores y 213 trabajadores administrativos. Para medir las variables, empleó cuestionarios de preguntas. Los resultados que obtuvo, fue en principio, una correlación significativa con un coeficiente de Rho Spearman de -0.206 , además el estrés con la dimensión aceptación/control obtuvo un coeficiente

de -0.173, y con la autonomía -0.164, también ambos resultados significativos ($p < .05$). Concluyó, por tanto, que existe una relación inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, cuanto más estrés tenga el personal docente y administrativo, menos bienestar psicológico tendrán, de igual manera en las dimensiones.

También el estudio de Salazar (2019), buscó la relación entre el estrés laboral y el bienestar a nivel psicológico en personal de salud, siendo un estudio no experimental, descriptivo correlacional, haciendo uso de una muestra de 159 colaboradores y empleando cuestionarios para recopilar información. Los resultados que obtuvo, de manera general entre las variables, fue que hay una relación significativa con un coeficiente de correlación de -0.164 ($p = 0.039$). Por otra parte entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar, solo una se relaciona, el propósito en la vida ($r = -0.231$, $p = 0.003$). Concluyó así, que existe una relación significativa, baja y débil e inversa entre las variables de estudio.

Además, la investigación de Dioses (2019), se centró en la determinación de la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en trabajadores de Trujillo. Para ello, empleó un diseño no experimental de nivel correlacional, haciendo uso de cuestionarios para poder conseguir la información necesaria de una muestra de 218 colaboradores. Encontró como resultados, un coeficiente de correlación de -0.141 entre las variables de estudio, con una significancia de 0.031 (< 0.05). De este modo, concluyó que existe una relación negativa muy baja entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, indicando que cuanto mayor sea el estrés, el bienestar será menor a cierto nivel.

Finalmente, Bazán (2016) realizó un trabajo en donde buscó encontrar la relación del bienestar psicológico de los administradores de la ciudad de los Olivos y el estrés laboral. Estudio fue de nivel correlacional con diseño no experimental. El investigador empleó una muestra fue de 108 colaboradores, los cuales fueron encuestados. Como resultado principal, encontró que hay una relación significativa entre las variables de estudio, pero a nivel bajo. Concluyó por tanto que cuanto mayor sea el bienestar en los colaboradores, el nivel de estrés laboral será menor.

Luego de haber mencionado los antecedentes, resulta pertinente dar el sustento teórico correspondiente, iniciando con la primera variable que es el estrés laboral, esto se da en todas las ocupaciones, sin embargo, el estrés ocupacional excesivo se ha considerado como algo "tóxico" del entorno laboral, y a menudo se asocia con la salud física y psicológica (Wang, et al., 2017). Dentro de la historia, muchos investigadores en este tema, se han centrado en los desafíos de su era histórica, es posible que sus representaciones de la vida organizacional y las necesidades de los empleados reflejen el entorno laboral y la estructura ocupacional dominante de esa época (Väänänen et al., 2014).

Esto ha ido evolucionando en relación a su estudio y ya desde hace menos de 100 años, el término estrés como fenómeno psicológico no existía. Recién desde la fundación de la Revista de Psicología Aplicada en 1917 coincidió aproximadamente con los inicios del desarrollo de la teoría en la investigación contemporánea del estrés (Bliese et al., 2017).

Hoy en día, el concepto de estrés, se percibe bastante en la literatura popular y académica. No obstante, su conceptualización es un poco complicada. La investigación moderna sobre el estrés nació de intereses divergentes en la medicina y la fisiología antes de que se introdujera como un concepto novedoso en psicología (Robinson, 2018). Sin embargo, aun así, se llega a definir el mismo, el cual, podría proceder del inglés medieval "stress", tensión o presión, y el francés "estresse", estrecho o "strictus" en latín, se refiere a la posición a estrecho ajustada (Santibáñez y Sánchez, 2007). Otero (2011) menciona que el estrés es un conflicto de adaptabilidad al entorno y que es considerado como una forma de entendimiento al entorno del trabajo.

Además, la variable estrés dentro del ambiente de trabajo resulta compleja debido a su naturaleza dinámica y multidimensional, la misma que se compone de los siguientes aspectos: requisitos de la situación (orígenes del estrés), variables de modulación (valoración cognitiva, metodología de afrontamiento, soporte social), el patrón de reacción (fisiológico / psicológico) y los resultados personales y organizativas. Y adicional a esto, Robinson (2018) en su revisión de la literatura,

conjuga una definición que en resumen sería un sentimiento doloroso que depende de una condición traumática del presente o una expectativa de un peligro en el futuro, que está relacionado con un objeto indefinido.

Hay teorías que hablan sobre el estrés laboral, una muy interesante es el, modelo de carga alostática, la cual fue desarrollada a partir del modelo de respuesta al estrés por Selye en el año de 1955, esto lo refiere Ganster y Rosen (2013), el cual menciona que es parte de las bases psicológicas del estrés, y además que viene a ser una respuesta inespecífica del cuerpo a una demanda, independientemente de si la demanda resultó en condiciones agradables o desagradables. Selye, se basa también en el concepto de la homeostasis, haciendo hincapié, sobre que el cuerpo busca tener un equilibrio interno por medio de la retroalimentación. Estudios posteriores tal como refiere Ganster y Rosen (2013), han encontrado vinculaciones con respecto a los aspectos cognitivos de la persona con el modelo, del cual se rescata su relación con el aspecto psicológico.

Entonces, en referencia a lo laboral, para que ocurra el proceso de estrés, los trabajadores tienen que evaluar la situación y las demandas del entorno como estresores, y verse a sí mismos como carentes de recursos para afrontarlos, generando reacciones con efectos negativos en su bienestar (Teixeira & Guedes, 2020). A su vez, dicho estrés generado se puede dividir en tipos, en este caso en dos tipos, tal como lo refiere Panigrahi (2016), el primero es el Eu-estrés: una cantidad de estrés tolerable, con consecuencias positivas, puede crear pasión por el trabajo, puede provocar habilidades y talentos ocultos, en general motiva y puede orientar al éxito. El segundo se relaciona a la angustia, siendo una cantidad excesiva de estrés, perjudicial para el individuo, causando efectos negativos.

Con respecto a las causas, estas pueden dividirse en dos categorías, de acuerdo a su origen, las internas, que involucran la forma de pensar, sentir, etc. de un individuo. Estas causas se originan dentro del individuo y conducen al estrés, y como son parte de su percepción, puede llegar sentir estrés, aunque no haya algo amenazando en el exterior y estresarse. Las causas externas: estas causas incluyen muchos factores externos dentro de una organización que afectan el

desempeño de un individuo, las cuales son: 1. Inseguridad laboral, el miedo de perder el empleo, las horas de trabajo en demasía pueden ser perjudiciales, el bajo control en el trabajo, los estilos gerenciales, la sobrecarga y carga insuficiente, y también aquellos cambios organizacionales que requieran un cambio conductual en el trabajador (Panigrahi, 2016). Sumado, a esto, ya desde el inicio cuando no existe una buena dotación de personal, el riesgo de estrés es más probable, ya que está vinculado (Panigrahi, 2016). Aspectos similares a lo mencionado también es lo que refiere Acosta (2011), sobre fuentes de estrés.

Teixeira y Guedes (2020), refuerzan el aspecto personal o la perspectiva de la persona en la generación de estrés, ya que este le da el significado a las demandas del entorno laboral y su capacidad para afrontarlas. Es decir, para que ocurra el proceso de estrés laboral, los trabajadores tienen que evaluar la situación y las demandas del entorno como estresores, y verse a sí mismos como carentes de recursos para afrontarlos, generando reacciones con efectos negativos en su bienestar. Junto a eso, ya como aspectos externos, grandes cargas de trabajo y líneas confusas entre las áreas de trabajo y la familia, son otros aspectos percibidos negativamente por los trabajadores (García-González et al., 2020; Katić, et al., 2019).

Así mismo, Otero (2015) manifiesta que la resistencia a un incentivo externo desafía y cambia la estabilidad emocional de la persona, lo cual conduce a reacciones nocivas que cambia el cuerpo y las emociones. En donde el estrés laboral desequilibra a las personas e influye en el desarrollo natural de sus acciones, tanto profesional como personalmente. Los docentes a menudo enfrentan entornos estresantes que pueden amenazar la salud mental del lugar de trabajo (Gutiérrez-Santander, et al., 2005). Los factores estresantes que enfrentan los docentes están relacionados con lo siguiente: dificultades para enfrentar problemas relacionados con el comportamiento, dificultad para inspirar a los estudiantes, diversidad cultural relacionada con los estudiantes, recursos limitados, sobrecarga de recursos y tiempo limitado para realizar múltiples tareas por día. Por otro lado, la reforma continua de la legislación educativa, los cambios en la familia y las relaciones con

las entidades educativas ponen a los docentes en una situación de conflicto y estrés (Gismero et al., 2012).

Así también el poco apoyo social dentro de la organización puede causar mayor estrés psicológico del personal y esta asociación es más fuerte en trabajos de mayor tensión (Thorsteinsson et al., 2014). Y otro aspecto a considerar, de acuerdo con Rauschenbach et al. (2012) como factor, es la edad, ya que intercede en los procesos de estrés en el trabajo, no obstante, depende del tipo de educación y género de la persona.

En este aspecto, literatura científica, reiteradamente hace mención sobre que el estrés dentro del trabajo, llega a ser perjudicial y costoso para las comunidades laborales, organizacionales y sociales, debido a la reducción de capacidades laborales y las conductas adversas de riesgo para la salud (Väänänen et al., 2014). Así también, el agotamiento emocional, es una reacción extrema que experimentan las personas cuando no pueden hacer frente con éxito a la presión del trabajo, y esto es generado por un estrés prolongado (Yu et al., 2014). Extremera et al. (2010) indican que los maestros que luchan bajo condiciones estresantes, tendrán un mal estado de la salud, deficiente tolerancia y el peligro evidente de que los miembros entren y salgan fuera de su lugar donde laboran. En base a esto, se entiende que hasta cierto punto hay una dependencia entre los aspectos del bienestar y el estrés laboral, dado a que hay una valoración de las condiciones de trabajo y una influencia causal (Millán et al., 2017).

Habiendo mencionado diversos aspectos que sustentan la variable, con respecto a su evaluación, primero es necesario mencionar su concepto, aportado por el mismo autor que plantea su evaluación Otero (2015), este refiere que el estrés laboral viene a ser la reacción que un individuo posee de los estímulos del entorno que se consideran amenazadores, los cuales alteran el equilibrio de una persona a nivel emocional y posteriormente a nivel físico. De este modo, para evaluar, el mismo autor propone las siguientes dimensiones:

La primera dimensión, es a nivel fisiológico, donde se manifiesta el estrés, mostrando características en la persona como dolores de cabeza, tensión, ansiedad, entre otros. La segunda dimensión, es a nivel cognitivo-emocional, lo cual denota las consecuencias que trae el estrés, percibiendo en la persona falta de memoria, frustración laboral, reducción de capacidades, apatía, preocupación y cansancio continuo. Finalmente, la tercera dimensión, enfocada en el nivel conductual, hace referencia a que el comportamiento del trabajador genera deficientes relaciones interpersonales, conflictos dentro del área laboral, así como baja permanencia en el mismo, bajando su rendimiento (Otero, 2015).

Luego de haber mencionado sobre el estrés laboral, es pertinente seguir con la segunda variable, el bienestar psicológico. En este aspecto, desde sus inicios, el bienestar psicológico fue concebido desde la psicología positiva, tal como refiere Esguerra (2006). A su vez, Seligman el año 1999, hace mención de este enfoque como uno centrado en las experiencias y aspectos positivos de las personas, promoviendo una mejor calidad de vida para el mismo, valorando aquello que lo motiva, y que es capaz de hacer. Así también, para Seligman y Csikszentmihalyi, (2000), tuvo que ser necesario establecer una psicología positiva, para no centrarse solo en lo patológico, sino para percibir las bondades de la persona. De esta manera y a lo largo de la historia, recién desde el siglo XXI, el bienestar fue de interés para los investigadores en materia psicológica, así como su desarrollo teórico, fundamentado desde el punto de vista de la psicología positiva y motivacional (Ballesteros et al., 2006).

No obstante, en el transcurso de las investigaciones, tuvo que diferenciarse el tipo de bienestar, el hedónico, que conlleva la felicidad y el eudemónico, que tiene que ver con el desarrollo personal (Ryan & Deci, 2001). Partiendo desde el segundo aspecto, el bienestar psicológico tiene que ver con la perspectiva eudemónica, refiriéndose al desarrollo individual y el esfuerzo para seguir creciendo (Johal & Pooja, 2016). Una gran investigadora de este tema, Ryff (1995) mencionó que el bienestar psicológico es una noción integral donde comprende aspectos sociales, subjetivos y psicológicos. También incluye conductas personales de salud que lo

alientan a vivir una vida activa y están estrechamente relacionados con las actitudes personales hacia situaciones cotidianas.

Además, Ortiz y Castro (2009) también enfatizaron que el bienestar psicológico es una actitud hacia las personas, es decir, sentimientos positivos o negativos hacia las personas. Además de sus sentimientos por sí mismos, esto también se puede resolver evaluando sus propias características. Adicional a esto, resulta interesante lo mencionado por Collie et al. (2015), refiere, que el bienestar se trata de florecimiento humano y conlleva una evaluación a nivel general de la persona en sus distintos aspectos o áreas, Por tanto, se puede entender en base a esto que a nivel psicológico también conllevaría un desarrollo a este nivel.

Por tanto, cuando la persona se cuida, puede involucrarse y darse cuenta de sus experiencias de una vida positiva, razonable y saludable, donde llega a ser una persona sana y equilibrada (Fierro, 2000). Además, García y González (2000) señalan que el bienestar psicológico está estrechamente enlazado con otras condiciones sociales (como el estilo de vida, el nivel de vida y el desarrollo económico,). Esto también tiene un efecto positivo en la persona, ya que tiene un estado de salud individual, grupal y organizacional que permite el desarrollo óptimo del individuo. Reforzando más el término, Molina y Meléndez (2006) definen que el bienestar psicológico es el efecto del proceso en el crecimiento de un individuo, y su fundamento es el progreso psicológico de la persona y la aptitud de relacionarse armoniosamente con el entorno de vida. Desde esta perspectiva, una persona con un alto nivel de salud mental, puede no tener mucha presión, y tendrá las herramientas necesarias para dar cara al alto nivel de presión laboral y tener una alta competitividad.

Referente a los factores asociados de la variable, Rangel y Alonzo (2010) describen los determinantes del bienestar psicológico, que incluyen: Factores ambientales socio-psicológicos: la mención de condiciones sociodemográficas como género, edad, género, lugar de nacimiento y nivel socioeconómico puede afectar la salud mental. Factores biológicos: estas enfermedades genéticas son genéticamente susceptibles a las enfermedades genéticas en la familia y tienen un gran impacto

en su salud mental, por lo que se ven fácilmente afectadas por problemas psicológicos. Factores del sistema de fe; Creencias personales que le dan confianza, y se sienta seguro y cómodo. Factores de personalidad: aquellas particularidades concretas, subjetivas y de comportamiento en la vitalidad de las personas con situaciones decisivas de bienestar.

Dentro del trabajo, el bienestar es importante para conservar un entorno laboral más productivo. En este aspecto, también hay ciertos factores de carácter ocupacional, que pueden repercutir en ella, como la tarea, el clima, y satisfacción. Según el trabajo que realice una persona, puede influenciar en su bienestar a nivel psicológico. Un desenvolvimiento laboral acorde a las capacidades, valores e ideas de la persona, llega a ser beneficioso para sentirse satisfechos en el trabajo, percibiéndose en un adecuado bienestar psicológico, lo cual también se observa por consiguiente actitudes positivas hacia el trabajo (İşgör & Haspolat, 2016). Así mismo, este bienestar en el trabajo, no solo tiene que ver con los aspectos del sentido de asociación y las relaciones de una persona hacia la empresa, sino, el conjunto de interacciones las cuales promueven un desarrollo en la misma. Por tanto, el bienestar eudemónico viene por consecuencia de dichas relaciones socio laborales, siendo importante medirlo, porque predicen conductas claves en la empresa (Bartels et al., 2019).

En relación a las consecuencias que genera el bienestar psicológico, son muy importantes, ya que, en estudio a largo plazo, han demostrado que cuando más bienestar a nivel psicológico tenga la persona, mejor se protege de problemas psicológicos (trastornos mentales) y promueve a un estado de salud física adecuada, protegiéndole de enfermedades (Weiss et al., 2016). De este modo, el bienestar psicológico, contribuye a la salud, tanto mental como física, por tanto, de su salud en general, la cual se vincula con la felicidad, ya que las personas felices, tienden a ser más saludables (Zotova & Karapetyan, 2018).

Con respecto a la evaluación de la variable, el modelo que lo hace es el Multidimensional de Carol Ryff, planteando como instrumento la Escala de Bienestar Psicológico, que se tradujo y adaptó en Perú: Previo a describir el modo

de evaluación es necesario acentuar la definición que se adopta de esta variable, que tal como plantea Ryff y Keyes (1995) se trata de una condición o estado de la mente y de las emociones, que todo individuo tiene y que a su vez establece una dinámica adecuada en la psique de la persona, reflejada en su manera de ser, de adaptarse a las demandas internas y externas; incluido esquemas mentales, los cuales orientan a la persona a tomar acciones y ponerle sentido a las cosas que viven, sintiendo que las experiencias son beneficiosas, evitando situaciones de riesgo o tomando el control de cierta forma.

De este modo, mencionado el concepto, se procede al modelo de evaluación, el cual posee seis dimensiones. La primera dimensión es la Autoaceptación, esta se basa en el sentirse bien con uno mismo, teniendo en cuenta que hay limitaciones propias, además de eso, mantener una actitud realista sobre uno mismo y actuar en beneficio propio considerando aquello que lo satisface y motiva (Ryff & Singer, 1998). La otra dimensión, se trata de las relaciones positivas, en este aspecto se denota la capacidad de la persona para poder amar y tener relaciones llenas de empatía y estima hacia otros, así como de crear amistades que duren y por tanto sean sólidas en el tiempo (Ryff, 1989). Como tercera dimensión, el propósito en la vida, conlleva el establecimiento de metas, que se sobreponen a los escenarios difíciles, cumpliéndolos y llenándose de gozo por ello, alimentando el significado que le da a su vida (Ryff, 1989).

La otra dimensión es la del crecimiento personal, que tiene que ver con el poder de autor realizarse, de crecer en base a habilidades con una conducta que busca seguir potenciándose personalmente, por medio del aprendizaje en general (Ryff & Singer, 1998). Luego le sigue la autonomía, en donde la persona demuestra su individualidad en diversos escenarios, sin dejarse controlar o influenciar por los demás, además de ser capaces de regular su conducta de manera más sencilla (Ryff & Keyes, 1995). Finalmente, como última dimensión, el dominio del entorno, el cual conlleva, el ser capaz de gestionar y comprender entornos difíciles, o convertir un espacio en menos hostil o agradables, contribuyendo a su desarrollo. (Ryff & Singer, 1998).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El estudio se desarrolló con un tipo de investigación básica, que según CONCYTEC SUNEDU, estos estudios buscan obtener conocimientos amplios por medio del entendimiento de los fenómenos de estudio (Ley N° 30806, 2018). Sumado a esto, Li et al. (2018) mencionan que este tipo de estudios buscan entender y conocer las acciones de entes vivientes, más que todo en las ciencias que estudian la conducta.

Con respecto al diseño de la investigación, se trata de una guía, un camino o proceso dentro de la ejecución del estudio (Abutabenjeh & Jaradat, 2018). De este modo, en su diseño, el presente estudio fue no experimental, ya que se basa en investigaciones, donde no se manipulan las variables de manera deliberada. Además, es de carácter correlacional, ya que se buscó conocer el nivel de asociación que poseen dichas variables. Por último, es de corte transversal, debido a que se recolectó y analizó datos en un solo periodo o momento (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables e indicadores

Estrés Laboral: Variable 1

Bienestar Psicológico: Variable 2 (Anexo 3)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, de acuerdo con Asiamah, et al. (2017) es un grupo potencial de personas para ser estudiadas, de donde se busca recopilar información, los cuales poseen determinadas características de interés. Por tanto, la población de interés, en total fue de 100 docentes de un centro educativo estatal de Tarapoto.

Con respecto a los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta docentes que laboraban de manera activa, además que ya lleven más de un año de servicio, entre nombrados y contratados, con edades de entre 20 a 55 años. Con respecto a los criterios de exclusión, se tuvo en cuenta docentes que se

encontraban por locación de servicios que no podían participar en la encuesta durante el tiempo de aplicación de los instrumentos.

En relación a la muestra, según Martínez et al. (2016), se trata de un grupo reducido, parte de la población, que se selecciona y es necesaria para la investigación. De este modo, la muestra final fue de 50 maestros.

Como técnica de muestreo en el estudio, se usó el no probabilístico de tipo intencional; debido a que se tuvo en consideración, ciertos aspectos que el investigador conoce de la población, los cuales desea incluir en el estudio (Juárez, 2014). Así también, la unidad de análisis, fue cada docente de una Institución Educativa Estatal de Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, el método o técnica utilizada fue la encuesta. De acuerdo con Hou y Chu (2015) se basa en un diseño de recopilación de datos, la cual posee interrogantes de modo que se consiga la información según como responda la persona.

Como instrumento se empleó el cuestionario, que se trata de una herramienta, que viene a ser parte de la encuesta, facilitando evaluar a un grupo extenso de modo práctico o sencillo, recogiendo datos sobre la percepción de los individuos (Jones et al., 2013).

En este aspecto, para la variable estrés laboral, se tomó en cuenta, el cuestionario de estrés laboral, adaptado por Zavaleta (2018), siendo el autor Ortiz en el año 2015. Dicho instrumento estima el nivel de estrés laboral en docentes, el cual está formado por 32 ítems divididos en 3 dimensiones: nivel fisiológico 10 ítems (ítems del 1 al 10); cognitivo-emocional 8 ítems (ítems del 11 al 18) y conductual constituido por 14 ítems (ítems del 19 al 32); los cuales tienen una escala de respuesta tipo Likert de 5 opciones (1 Totalmente en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo; 4 De acuerdo;

5 Totalmente de acuerdo), con una escala valorativa de tres niveles, bajo, medio y alto, por tanto se trata de una variable de medición ordinal.

Con respecto, al bienestar psicológico, se evaluó por medio de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff, adaptado por Pérez (2017), que tiene la finalidad de evaluar el grado de bienestar a nivel psicológico de los individuos en base a la eudaimonia.

Posee un total de 35 ítems divididos en seis dimensiones las cuales son Autoaceptación con siete ítems (ítems, 1,7,8,11,16,22,30), relaciones positivas con seis ítems (ítems 2,13,15,17,27,34), propósito en la vida con ocho ítems (9,12,14,19,20,24,29,31), crecimiento personal con cuatro ítems (ítems 4,21,26,33), autonomía con cuatro ítems (3,5,10,23) y dominio del entorno con seis ítems (6,18,25,28,32,35), respondiéndose bajo una escala de respuesta de seis opciones tipo Likert, siendo 1 Totalmente en desacuerdo, 2 Poco de acuerdo, 3 Moderadamente de acuerdo, 4 Muy de acuerdo, 5 Bastante de acuerdo y 6 Totalmente de acuerdo, siendo una escala de medición de tipo ordinal.

Para la rigurosidad del estudio, se consideró describir la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados. En este aspecto cabe destacar que la validez, se trata de que un instrumento pueda obtener y medir, aquello a lo que está destinado (Connell et al. 2018). Así también en los aspectos cuantitativos, la validez se da cuando un instrumento mide de manera precisa un concepto (Heale & Twycross, 2015). Con respecto a la confiabilidad, este se basa según Taherdoost (2016), en que un instrumento es capaz entregar resultados similares al volver a realizar una evaluación en condiciones similares, lo que indica su repetitividad.

De este modo, para el instrumento de la variable estrés laboral, de acuerdo con el análisis de Zavaleta (2018), la validez por juicio de expertos, resultó en una valoración unánime de suficiencia, siendo por tanto válido. Con respecto a la

confiabilidad, obtuvo un coeficiente por alfa de Cronbach de 0.995, indicando que es altamente confiable.

Por otra parte, el instrumento de bienestar psicológico, en sus propiedades psicométricas originales, contó con una adecuada consistencia interna, con coeficientes de alfa de Cronbach superiores a 0.70. En su validez, recurriendo al análisis factorial confirmatoria, no hubo un adecuado ajuste, subsanando dicho problema al generar una versión más corta, ajustándolo a una mejor validez. Por otro lado, el instrumento adaptado por Pérez (2017), tuvo una buena validez de constructo por medio del análisis ítems-sub escala, con coeficientes de entre 0.214 a 0.801. Así también por análisis factorial, determinó que los seis factores explican en un 58.45% la varianza total. Además, tuvo resultados significativos en las correlaciones de los ítems e índices de ajuste (CFI y GFI). Finalmente, la confiabilidad por alfa de Cronbach, resultó en coeficientes elevados en sus dimensiones de entre 0.909 y 0.894.

3.5. Procedimiento

El procedimiento constó en primero lugar, de la recopilación de datos, para ello, fue necesario las formalidades del caso, enviando las solicitudes para obtener los permisos respectivos de la institución educativa, informando a su vez lo que se pretende hacer en la presente investigación. Dichas solicitudes fueron elaboradas por parte de la directiva de la universidad, misma que se envió a la directora y facilite el permiso para aplicar las encuestas a los docentes. De este modo, se logró enviar los formularios a los docentes de manera personal, obteniendo los datos pertinentes para su posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de obtener los datos de las encuestas, se realizó un vaciado de toda la información dentro del dentro del programa Microsoft Excel, generando así una base de datos donde se pudo sistematizar y ordenar la información, para que luego pueda ser trasladado al programa estadístico SPSS v24, colocando los puntajes totales según variables y dimensiones. Gracias a esto, luego se pudo desarrollar la prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov debido a que

la muestra es igual a 50 individuos. Aplicando esta prueba perteneciente a la estadística inferencial, se pudo determinar el uso de una prueba no paramétrica, siendo el rho de Spearman que estableció el coeficiente de correlación, según los objetivos planteados, presentando estos hallazgos mediante tablas con su debida interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró lo brindado por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), donde tiene como uno de los criterios, el de beneficencia, buscando que todo lo desarrollado se encamine al beneficio de los participantes del estudio, reduciendo o eliminando algún elemento perjudicial para ellos, buscando respetar su dignidad, autonomía e integridad. Así también se considera lo propuesto y referido por la Universidad César Vallejo (2017), que habla de varios principios, como la honestidad, que alude al respeto de la autoría de los investigadores. El principio de respeto a la autonomía de los participantes, que se refiere a respetar la decisión de ser parte del estudio o no. Y por último, el principio de justicia, que se basa en el trato justo hacia los participantes.

A su vez, se reserva la confidencialidad de los participantes del presente estudio, cuidando también el tratamiento de los datos para otorgar datos válidos y objetivos.

IV. RESULTADOS

En el presente apartado se presentaron los resultados, a los que llegó la investigación, considerando previamente realizar la prueba de normalidad pertinente para determinar la prueba estadística de correlación a emplear.

Por tanto, como se muestra en la tabla 1, fue aplicada la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es igual o superior a 50 individuos, en donde se muestra que, en su mayoría, se obtiene una significancia menor a 0.05 con respecto a las variables y sus dimensiones, lo cual indica que los puntajes no se ajustan a la curva normal. Por tanto, es necesario aplicar una prueba no paramétrica para las correlaciones, siendo el rho de Spearman.

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de los niveles de estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una institución educativa de Tarapoto.

| | Z de Kolmogorov-Smirnov | p |
|------------------------------|-------------------------|------|
| Estrés laboral | .154** | .005 |
| A nivel fisiológico | .193** | .000 |
| A nivel cognitivo emocional | .121 | .063 |
| A nivel conductual | .153** | .005 |
| Bienestar Psicológico | .133* | .027 |
| Autoaceptación | .192** | .000 |
| Relaciones positivas | .107 | .200 |
| Propósito en la vida | .157** | .003 |
| Crecimiento personal | .153** | .005 |
| Autonomía | .104 | .200 |
| Dominio del entorno | .151** | .006 |

Nota: n=50; *p<,05; **p<,01

En la tabla 2, se observa la correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en la muestra de docentes de Tarapoto, siendo una correlación negativa o inversa, significativa, con un tamaño de efecto grande.

Tabla 2

Correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto.

| | Bienestar psicológico |
|----------------|-----------------------|
| Estrés laboral | -.995** |

Nota: N=50; **p<,01

En la tabla 3, se observa la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en la muestra de docentes de Tarapoto, siendo una correlación negativa o inversa, significativa con un tamaño de efecto grande.

Tabla 3

Correlación entre el estrés laboral las dimensiones de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto.

| | Estrés laboral |
|----------------------|----------------|
| Autoaceptación | -.973** |
| Relaciones positivas | -.979** |
| Propósito de vida | -.988** |
| Crecimiento personal | -.992** |
| Autonomía | -.956** |
| Dominio del entorno | -.985** |

Nota: N=50; **p<,01

En la tabla 4, se observa la correlación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral en la muestra de docentes de Tarapoto, siendo una correlación negativa o inversa, significativa con un tamaño de efecto grande.

Tabla 4

Correlación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto.

| | Bienestar psicológico |
|---------------------------|-----------------------|
| Nivel fisiológico | -.966** |
| Nivel cognitivo emocional | -.989** |
| Nivel conductual | -.990** |

Nota: N=50; **p<,01

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado, se discuten los resultados a los que arribó el presente estudio, según cada objetivo planteado.

De este modo, en relación al objetivo general, determinó una correlación negativa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, con un tamaño de efecto grande, lo cual indica que cuando los docentes, presentan una sintomatología asociada al estrés por el trabajo, también afecta a su bienestar psicológico. Este hallazgo se puede comparar con estudios a nivel internacional, como el de Bullare, et al. (2016) que refiere que encuentra que existe efecto entre las mismas variables analizadas, indicando que el estrés en el trabajo es un predictor significativo del bienestar psicológico, de igual manera es similar al estudio de Olivo (2017) que encuentra relación las variables mencionadas. A nivel nacional, también se encuentran similitudes con diversos estudios que analizan la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, señalando una correlación negativa y significativa (Dioses, 2019; Salazar, 2019; Uzuriaga, 2019).

En relación al primer objetivo específico, el cual hace referencia a la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico, se puede determinar que efectivamente existe una relación negativa, significativa y con un tamaño de efecto grande. Con este resultado se puede inferir que cuando existe un elevado nivel de estrés, menor será el nivel en las capacidades para autoaceptarse, para tener buenas relaciones positivas, para tener un propósito en la vida, crecer personalmente, tener autonomía y ser capaz de dominar el entorno. Este resultado, es similar a los hallazgos de Uzuriaga (2019), donde refiere que existen correlaciones con algunas dimensiones similares a las de la variable del presente estudio, como la aceptación/control y la autonomía, también presentando una correlación negativa y significativa solo que, a un nivel muy bajo, difiriendo en este aspecto. Así también, se asemeja al estudio de Salazar (2019), el cual en sus hallazgos encuentra relación negativa y significativa entre el estrés laboral y la dimensión propósito en la vida, no obstante, difiere en el resto de dimensiones del bienestar psicológico que fueron correlacionadas, ya que no son significativas.

Por último, el segundo objetivo específico, concerniente a la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral, se puede determinar que efectivamente existe una relación negativa y significativa con un tamaño de efecto grande, entre las correlaciones. Esto indica que cuando los docentes se sientan mal a nivel fisiológico, se preocupan y tienen problemas cognitivos y emocionales e incluso a nivel conductual, repercute de manera negativa en su bienestar a nivel psicológico. Referente a este hallazgo, cabe destacar que no hubo antecedentes de estudio en correlación con las dimensiones de la variable estrés laboral con el bienestar psicológico, pero de manera general existe relación negativa y significativa entre las variables de estudio, como el estudio de Bazán (2016) y Dioses (2019). A su vez, tiene similitud con lo referido por Gutiérrez-Santander, et al. (2005) quienes mencionan que los docentes, continuamente se encuentran en ambientes estresantes, que puede perturbar su salud mental en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Se determina una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto.
- Se determina una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto.
- Se determina una relación inversa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto

VII. RECOMENDACIONES

- A la institución educativa, implementar un psicólogo externo a fin de generar programas, que beneficien a los docentes para tomar acciones preventivas ante los efectos del estrés sobre el bienestar psicológico.
- Facilitar medios y recursos a los docentes para así promover a la mejora de su trabajo, buscando disminuir el estrés en los mismos, para que se genere un impacto en su bienestar psicológico.
- Realizar un seguimiento a cada docente, para determinar los niveles y tipos de problemas asociados a su bienestar psicológico, de tal modo que se puedan trabajar de manera personal y mejorar su calidad de vida.

REFERENCIAS

- Abutabenjeh, S., y Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology. *Teaching Public Administration*, 36(3), 1-22. <https://doi.org/10.1177/0144739418775787>
- Acosta, J. (2011). *Gestión Del Estrés, Como Entenderlo, Como Controlarlo y Como Sacarle Provecho*. (Segunda ed.). Profit. https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_del_Estr%C3%A9s.html?id=mtlG_iEZ7yEC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Asiamah, N., Mensah, H. y Oteng-Abayie, E. (2017). General, Target, and Accessible Population Demystifying the Concepts for Effective Sampling. *Qualitative Report*, 22(6), 1607-1621. <https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2674&context=tqr>
- Ballesteros, B., Medina, A., y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá. *Universitas Psychologica*, 5(2), 239-258. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n2/v5n2a04.pdf>
- Bartels, A., Peterson, S., y Reina, C. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, 14(4), 1-21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bliese, P., Edwards, J., y Sonnentag, S. (2017). Stress and Well-Being at Work: A Century of Empirical Trends Reflecting Theoretical and Societal Influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389-402. <https://doi.org/10.1037/apl0000109>
- Bullare, F., Tan, A., y Wider, V. (2016). The effect of occupational stress on teacher's psychological well-being: social support as moderator. *Australian Journal of*

- Basic and Applied Science*, 10(4), 54-65.
<http://ajbasweb.com/old/ajbas/2016/February/54-65.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú . (2017). *Código de ética y deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Collie, R., Shapka, J., Perry, N., y Martin, A. (2015). Teacher Well-Being. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756.
<https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., y Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. <https://sci-hub.tw/10.1007/s11136-018-1847-y>
- Dioses, B. (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38968/dioses_mb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán, A., Pacheco, E. N., y Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 45-62.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/77072.pdf>
- Esguerra, F. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revistas Diversitas*, 2(2), 311-319.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v2n2/v2n2a11.pdf>
- Extremera, N., Rey, L., y Pena, M. (2010). La Docencia Perjudica Seriamente La Salud Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. 100, 43-54. *Boletín de Psicología*, 100, 43-54.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3391606>

- Fernández, I. (2008). Competencias Personales para el Alto Desempeño. *Revista Psicología Organizacional Humana*, 1(1), 7-24. <http://ignaciofernandez.blogspot.com/2010/04/fernandez-2008-competencias-personales.html>
- Fierro, A. (2000). Salud (Comporta)mental: un modelo conceptual. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 53(1), 147-163. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2356856.pdf>
- Ganster, D., y Rosen, C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- García, C., y González, B. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>
- García, C., y Muñoz, A. (2013). Health and work of district schools faculty of the district one of Bogotá. *Avances en Enfermería*, 31(2), 30-42. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002013000200004
- García-González, M., Torrano, F., y García-González, G. (2020). Analysis of Stress Factors for Female Professors. *Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2958. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>
- Gismero-González, E., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., García-Mina, A., y Hernández, V. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. *Acción Psicológica*, 9(2), 87-96. <https://doi.org/10.5944/ap.9.2.4107>
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., y Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(1), 47-61. <https://doi.org/10.7203/relieve.11.1.4196>
- Heale, R., y Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67.

https://www.researchgate.net/publication/280840011_Validity_and_reliability_in_quantitative_research

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill.
- Hou, J. L., y Chu, Y. (2015). Automatic questionnaire survey by using the collective message over the Internet. *Advanced Engineering Informatics*, 29(14), 813-829. <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/j.aei.2015.09.001>
- İşgör, I., y Haspolat, N. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n12p194>
- Johal, S., y Pooja, M. (2016). Relationship between Mental Health and Psychological Well Being of Prospective Female Teachers. *Journal of Research & Method in Education*, 6(1), 01-06. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-6%20Issue-1/Version-2/A06120106.pdf>
- Jones, T., Baxter, M., y Khanduja, V. (2013). A quick guide to survey research. *The Annals of The Royal College of Surgeons of England*, 95(1), 5–7. <https://sci-hub.tw/10.1308/003588413X13511609956372>
- Juárez, J. (2014). *Diseños de investigación en ciencias sociales*. Aquinos Gráfica Integral.
- Katić, I, Knežević, T., Berber, N., Ivanišević, A., y Leber, M. (2019). The Impact of Stress on Life, Working, and Management Styles: How to Make an Organization Healthier? *Sustainability*, 11(15), 4026. <https://doi.org/10.3390/su11154026>
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., . . . Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated riskfactors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76-82. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jad.2015.11.054>

- León, K., y Monzón, R. (2019). Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de Dos Distritos de la Provincia de Cajamarca - 2017. *Revista Perspectiva*, 20(3), 320-326. <https://doi.org/10.33198/rp.v20i3.00044>
- Ley N° 30806. Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) (5 de julio de 2018).
https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/30806-LEY.pdf
- Li, A., Mahoney, A., y Poling, A. (2018). Basic research in behavior analysis. *Behavior Analysis: Research and Practice*, 18(2), 117-118. <http://dx.doi.org/10.1037/bar0000134>
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., y Vivianca, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1), 50-57. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/543/415>
- Martínez, J., Pereira, R., Luiz, J., González, D. A., y Rangel, R. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *Anais Brasileiros de Dermatologia*, 91(3), 326-330. <http://www.scielo.br/pdf/abd/v91n3/0365-0596-abd-91-03-0326.pdf>
- Merín, J., Cano, A., y Miguel, J. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 1(2-3), 113-130. https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework
- Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, M. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218. <https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>

- Molina, C., y Meléndez, J. (2006). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. *Revista iberoamericana de geriatría y gerontología*, 22(3), 25-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2014468>
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes*. [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25910/2/Tatiana-Alexandra-Olivo-Galarza.pdf>
- Ortiz, J. y. (2009). Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia. *Revista Chilena de Ciencia y enfermería*, 15(1), 25-31. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532009000100004>
- Otero, L. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Díaz de Santos. https://books.google.com.pe/books?id=999vCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+estres+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Otero, M. (2011). La mirada a la persona en la educación actual. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*(17), 127-141. <https://www.redalyc.org/pdf/652/65221619009.pdf>
- Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160. <https://ssrn.com/abstract=2912833>
- Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11339/P%c3%a9rez_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, E., y Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad publica. *DELECTUS - Revista científica, INICC-PERÚ*, 3(2), 79-89. <https://doi.org/10.36996/delectus>

- Rangel, V., y Alonzo, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo una breve revisión teórica. *Revista venezolana de educación*, 14(49), 265-275. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>
- Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M., y Hertel, G. (2012). Age and work-related stress: a review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 781-804. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0251>
- Robinson, A. (2018). Let's Talk about Stress: History of Stress Research. *Review of General Psychology*, 1-9. <http://dx.doi.org/10.1037/gpr0000137>
- Ryan, R., y Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C., y Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C., y Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Salazar, L. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital*, Pueblo Libre – Lima 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47020/Salazar_HLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santibáñez, L., y Sánchez, J. (2007). *Jornada Laboral, Flexibilidad Humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado*. Díaz de Santo. <https://books.google.com.pe/books?id=Turi1GfGAIAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Seligman, M., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040
- Teixeira, A., y Guedes, S. (2020). Stress and well-being at work: a literature review. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Thorsteinsson, E., Brown, R., y Richards, C. (2014). The Relationship between Work-Stress, Psychological Stress and Staff Health and Work Outcomes in Office Workers. *Psychology*, 5(10), 1301-1311. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.510141>
- Universidad César Vallejo. (2017). *Resolución del consejo universitario N° 0126-2017/UCCV*. Trujillo. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Uzuriaga, C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36941/Uzuriaga_CC.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Väänänen, A., Murray, M., y Kuokkanen, A. (2014). The growth and the stagnation of work stress: Publication trends and scientific representations 1960–2011. *History of the Human Science*, 27(4), 116-138. <https://doi.org/10.1177/0952695114525168>
- Wang, Z., Liu, H., Yu, H., Wu, Y., CHang, S., y Wang, L. (2017). Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing

workers: mediating roles of psychological capital and self-esteem. 17, 364 (2017). *BMC Psychiatry*, 14, 364. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1533-6>

Weiss, L., Westerhof, G., y Bohlmeijer, E. (2016). Can We Increase Psychological Well-Being? the Effects of Interventions on Psychological Well-Being: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *PLOS ONE*, 11(6), 1-16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0158092>

Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., y Yang, Q. (2014). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122, 701-708. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0716-5>

Zavaleta, H. (2018). *Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24039/Zavaleta_SHV.pdf?sequence=1

Zotova, O., y Karapetyan, L. (2018). Psychological Well-being and Personality Mental Health. *The Fifth International Luria Memorial Congress «Lurian Approach in International Psychological Science»*, 4(8), 982-992. <https://knepublishing.com/index.php/Kne-Life/article/view/3353/7062>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------|---|--|-----------------------|------------------------|-------------------------------------|
| ESTRÉS LABORAL | Otero (2015), este refiere que el estrés laboral viene a ser la reacción que un individuo posee de los estímulos del entorno que se consideran amenazadores, los cuales alteran el equilibrio de una persona a nivel emocional y posteriormente a nivel físico. | Variable relacionada al estrés donde se ve, que es un conflicto de adaptabilidad al entorno y que el en el centro de labores se considera un problema de adaptación al entorno de trabajo. | Nivel fisiológico | 1-11 | Ordinal (Alto, medio y bajo) |
| | | | Cognitivo emocional | 12-19 | |
| | | | Nivel conductual | 20-32 | |
| BIENESTAR PSICOLÓGICO | Ryff y Keyes (1995) refiere que se trata de una condición o estado de la mente y de las emociones, que todo individuo tiene y que a su vez establece una dinámica adecuada en la psique de la persona reflejada en su manera de ser, de adaptarse a las demandas internas y externas; incluido esquemas mentales los cuales orientan a la persona a tomar acciones y ponerle sentido a las cosas que viven, sintiendo que las experiencias son beneficiosas, evitando situaciones de riesgo o tomando el control de cierta forma. | El bienestar psicológico se evalúa por medio de las dimensiones propuestas por Ryff, presentando seis dimensiones. | Auto aceptación | 1,7,8,11,16,22,30 | Ordinal (Elevado, normal y bajo) |
| | | | Relaciones positivas. | 2,13,15,17,27,34 | |
| | | | Propósito en la Vida. | 9,12,14,19,20,24,29,31 | |
| | | | Crecimiento personal. | 4,21,26,33 | |
| | | | Autonomía. | 3,5,10,23 | |
| | | | Dominio del entorno. | 6,18,25,28,32,35 | |

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de evaluación del estrés laboral

Nombre y apellidos.....

Género:..... Edad.....

Contratado Nombrado.....

Instrucciones: Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una X en la casilla que considere aquello que siente, piensa o actúa en relación al estrés sobre sí mismo, en base a la siguiente escala de respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

| ITEMS | | Respuesta | | | | |
|---------------------|---|-----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A nivel fisiológico | | | | | | |
| 1 | Tiene dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado. | | | | | |
| 2 | Siente ansiedad o está (angustiado(a), inquieto (a) a lo largo del día. | | | | | |
| 3 | Presenta dolor muscular al estar ansioso y cansado. | | | | | |
| 4 | Esta con desgano al iniciar el día. | | | | | |
| 5 | Tiene dolor de cabeza. | | | | | |
| 6 | Tiene falta de apetito. | | | | | |
| 7 | Tiene dolores estomacales. | | | | | |
| 8 | Tiene mareos en el día. | | | | | |
| 9 | Tiene dolor en las articulaciones sin mayor motivo. | | | | | |
| 10 | Tiende a enfermarse con frecuencia. | | | | | |
| A nivel cognitivo | | | | | | |
| 11 | Se preocupa en forma excesiva. | | | | | |
| 12 | Presenta dificultad para concentrarse y entender. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|
| 13 | Se le dificulta mantener la atención en el dictado de clases. | | | | | |
| 14 | Pierde la memoria sin mayor motivo. | | | | | |
| 15 | Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan | | | | | |
| 16 | Tiene cambios de humor constantemente | | | | | |
| 17 | Ha disminuido su autoestima. | | | | | |
| 18 | Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades. | | | | | |
| A nivel conductual | | | | | | |
| 19 | Sus relaciones interpersonales son poco comunicativas. | | | | | |
| 20 | Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades. | | | | | |
| 21 | Come en exceso. | | | | | |
| 22 | Se sacia rápidamente. | | | | | |
| 23 | Consume tabaco, alcohol u otras sustancias. | | | | | |
| 24 | Cuando se siente mal de salud, suele auto medicarse. | | | | | |
| 25 | Existen conflictos familiares que no le permiten trabajar. | | | | | |
| 26 | Presenta conductas de evitación. | | | | | |
| 27 | Presenta conductas de aislamiento en el trabajo. | | | | | |
| 28 | Presenta conductas de aislamiento social. | | | | | |
| 29 | Últimamente ha tenido absentismo laboral. | | | | | |
| 30 | Percibe que hay aumento de quejas por su trabajo. | | | | | |
| 31 | Considera que ha disminuido su rendimiento laboral. | | | | | |
| 32 | Tiene conflictos laborales de manera recurrente. | | | | | |

Cuestionario de evaluación del Bienestar Psicológico

Instrucciones: Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una X en la casilla que considere aquello que siente o piensa con respecto a su bienestar a nivel psicológico, en base a la siguiente escala de respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. Poco de acuerdo.
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo.
6. Totalmente de acuerdo.

| ÍTEMS | Escala | | | | | |
|--|--------|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas | | | | | | |
| 2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas | | | | | | |
| 3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente | | | | | | |
| 4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo | | | | | | |
| 5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general | | | | | | |
| 6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla | | | | | | |
| 7. Reconozco que tengo defectos | | | | | | |
| 8. Reconozco que tengo virtudes | | | | | | |
| 9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad | | | | | | |
| 10. Sostengo mis decisiones hasta el final | | | | | | |
| 11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo | | | | | | |
| 12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo | | | | | | |
| 13. Puedo confiar en mis amigos | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 14. Cuando cumpla una meta, me planteo otra | | | | | | |
| 15. Mis relaciones amicales son duraderas | | | | | | |
| 16. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría | | | | | | |
| 17. Comprendo con facilidad como la gente se siente | | | | | | |
| 18. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles | | | | | | |
| 19. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí | | | | | | |
| 20. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo | | | | | | |
| 21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona | | | | | | |
| 22. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo | | | | | | |
| 23. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen | | | | | | |
| 24. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro | | | | | | |
| 25. Tengo la capacidad de construir mi propio destino | | | | | | |
| 26. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo | | | | | | |
| 27. Mis amigos pueden confiar en mí | | | | | | |
| 28. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo | | | | | | |
| 29. Tomo acciones ante las metas que me planteo | | | | | | |
| 30. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad | | | | | | |
| 31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida | | | | | | |
| 32. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria | | | | | | |
| 33. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento | | | | | | |
| 34. Es importante tener amigos | | | | | | |
| 35. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto | | | | | | |

Formulario enviado a los participantes



Sección 1 de 8

Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto.



Consentimiento informado para participantes en investigación



Estimado(a) Docente:

Estamos realizando una investigación científica a docentes de la Institución Educativa Estatal, tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tendrán fines de diagnóstico individual y esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio.

El proceso completo consiste en la aplicación de dos cuestionarios, Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 30 preguntas y el segundo de 39 preguntas. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

Accepto participar voluntariamente *

1. Sí
2. No

Datos Personales



Estos datos personales se mantendrán en completa reserva.

EDAD (Personas entre 20 a 55 años) *

Texto de respuesta corta

.....

SEXO *

- Mujer
- Hombre

TIPO DE CONTRATO *

- NOMBRADO
- CONTRATADO

TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN *

Cuestionario de E.L.



INSTRUCCIÓN: A continuación va a encontrar una lista de eventos relacionados con el trabajo. Lee cada ítem para efectos de comprensión y marque la respuesta que cree conveniente de acuerdo a las siguiente valoración:

1. Completamente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Completamente de acuerdo.

A NIVEL FISIOLÓGICO



Descripción (opcional)

1. Presenta dolor en el pecho cuando esta ansioso o preocupado. *

1. Completamente en desacuerdo.
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. De acuerdo
5. Completamente de acuerdo

2. Se siente ansioso(a), angustiado(a), inquieto(a), a lo largo del día. *

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

3. Tiene dolor muscular al estar ansioso o cansado. *

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

4. Siente desgano al iniciar el día. *

☺☺

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

5. Presenta dolor de cabeza. *

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

6. Tiene falta de apetito *

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

7. Tienes dolores estomacales *

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

8. Tienes marcos en el día *

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

9. Tienes dolor en las articulaciones sin mayor motivo *

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

10. Tiende a enfermarse con frecuencia *

1. 1. Completamente en desacuerdo.
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

A nivel cognitivo



Descripción (opcional)

11. Se preocupa en forma excesiva *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

12. Presenta dificultad para concentrarse y entender *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

13. Se le dificulta mantener la atención en el dictado de clases *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

14. Pierde la memoria sin mayor motivo *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

15. Le es difícil dar solución a los problemas que se le presenta *

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. De acuerdo
5. Completamente de acuerdo

16. Tienes cambios de humor constantemente

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

17. A disminuido su autoestima *

- 1. Completamente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Completamente de acuerdo

18. Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades *

- 1. 1. Completamente en desacuerdo
- 2. 2. En desacuerdo
- 3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- 4. 4. De acuerdo
- 5. 5. Completamente de acuerdo

A nivel conductual



Descripción (opcional)

19. Sus relaciones interpersonales son poco comunicativas *

- 1. 1. Completamente en desacuerdo
- 2. 2. En desacuerdo
- 3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- 4. 4. De acuerdo
- 5. 5. Completamente de acuerdo

20. Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades *

- 1. 1. Completamente en desacuerdo
- 2. 2. En desacuerdo
- 3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- 4. 4. De acuerdo
- 5. 5. Completamente de acuerdo

21. Come en exceso *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

22. Se sacia rápidamente *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

23. Consume tabaco, alcohol u otras sustancias *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

24. Cuando se siente mal de salud, suele auto medicarse *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

25. Existe conflictos personales que no le permite trabajar *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

26. Presenta conducta de evitación *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

27. Presenta conducta de aislamiento en el trabajo *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

28. Presenta conducta de aislamiento social *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

29. Últimamente a tenido absentismo laboral *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

30. Percibe que hay aumento de quejas por su trabajo *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

31. Considera que ha disminuido su rendimiento laboral *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

32. Tiene conflictos laborales de manera recurrente *

1. 1. Completamente en desacuerdo
2. 2. En desacuerdo
3. 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. 4. De acuerdo
5. 5. Completamente de acuerdo

Bienestar Psicológico



Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: ESTOY TOTALMENTE EN DESACUERDO – ESTOY DE ACUERDO – ESTOY NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO – ESTOY EN DESACUERDO – ESTOY TOTALMENTE EN DESACUERDO. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder.

1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Estoy ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Estoy de acuerdo
5. Estoy totalmente de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

15. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Estoy en desacuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está. *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo *

1. Totalmente en desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

Anexo 3. Carta de autorización para aplicación de instrumentos



AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Tarapoto, 27 de noviembre de 2020

SEÑOR(A):

ALEX APOLINAR RINZA MONDRAGON

ROSA PRISCILA BERNALES RENGIFO

Estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad César vallejo - Tarapoto

Presente.-

De mi consideración:

Yo, **CARMEN LUZ DEL AGUILA VALERA**, Directora de la I.E Tarapoto, por medio del presente documento otorgo la **AUTORIZACIÓN** al Sr. **ALEX APOLINAR RINZA MONDRAGON** y a la Sra. **ROSA PRISCILA BERNALES RENGIFO**, para el Desarrollo del Proyecto de Investigación, denominada **"Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Docentes de una Institución Educativa Estatal"**.

Sin otro particular, me despido de ustedes.

Atentamente;

A circular official stamp of the Regional Government of San Martín is on the left. To its right is a handwritten signature in blue ink. Below the signature is a rectangular stamp with the text 'DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - UGEL - SAN MARTÍN INSTITUCIÓN EDUCATIVA TARAPOTO' and 'Carmen Luz del Aguila Valera DIRECTORA'.