



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
PSICOLOGÍA

**Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral
en los Docentes de la Red Educativa N° 10; Provincia de
Barranca, año 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Psicología

AUTORA:

Alva Corcuera, Raquel Dita (ORCID: 0000-0001-5028-8549)

ASESOR:

Dr. Flores Morales, Jorge Alberto (ORCID: 0000-0002-3678-5511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

El presente trabajo de investigación dedico al ser que me dio la vida, mi madre, por sus grandes ejemplos de perseverancia, trabajo y lucha. A mi esposo y mis dos tesoros Piero y Ernesto que son siempre mis compañeros de vida, ser para mis hijos el mejor referente de responsabilidad y perseverancia con los objetivos trazados en la vida profesional.

Agradecimiento:

Agradecer a Dios por ser mi horizonte en cada despertar de mi vida, por permitirme concluir con los estudios, brindándome la sapiencia y perseverancia para poder cumplir con el objetivo trazado en este doctorado en psicología.

A todos aquellos docentes que han contribuido en mi formación académica, por sus orientaciones oportunas y constructivas.

Asimismo, a los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL n°. 16 quienes permitieron ser parte de este trabajo de investigación.

A mi familia, por saber comprender del poco tiempo o espacio que no pude dedicarles, para poder cumplir con este objetivo de vida profesional.

A todos mi más profundo y sincero agradecimiento.

índice de contenidos

	pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
Resultados descriptivos:	25
Resultados inferenciales.	25
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	65
VII. RECOMENDACIONES	68
VIII.PROPUESTA	70
REFERENCIAS	76
ANEXO	82

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1. Distribución de la población	20
Tabla 2. Niveles de la variable bienestar psicológico	25
Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la variable bienestar psicológico	26
Tabla 4. Niveles de la variable identificación laboral	27
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la variable identificación laboral	28
Tabla 6. Niveles de la variable estrés laboral	29
Tabla 7. Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral	30
Tabla 8. Prueba de bondad de ajuste del modelo bienestar psicológico e identificación laboral sobre estrés laboral	31
Tabla 9. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el estrés laboral	31
Tabla 10. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el estrés laboral	32
Tabla 11. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el estrés laboral	33
Tabla 12. Prueba de bondad de ajuste del modelo bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional	34
Tabla 13. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional	34
Tabla 14. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional	35
Tabla 15. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional	36
Tabla 16. Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional	37
Tabla 17. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional	37
Tabla 18. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional	38

Tabla 19. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional	39
Tabla 20. Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el territorio organizacional	40
Tabla 21. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el territorio organizacional	40
Tabla 22. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el territorio organizacional	41
Tabla 23. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el territorio organizacional	42
Tabla 24. Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología	43
Tabla 25. Información sobre el ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología	43
Tabla 26. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología	44
Tabla 27. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología	45
Tabla 28. Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder	46
Tabla 29. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder	46
Tabla 30. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder	47
Tabla 31. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder	48
Tabla 32. Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la falta de cohesión de los docentes	49

Tabla 33. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la falta de cohesión de los docentes	49
Tabla 34. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la falta de cohesión de los docentes	50
Tabla 35. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la falta de cohesión de los docentes	51
Tabla 36. Prueba de bondad de ajuste del modelo bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo	52
Tabla 37. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo	52
Tabla 38. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo	53
Tabla 39. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo	54

Índice de figuras

	pág.
Figura 1. Niveles de la variable bienestar psicológico	25
Figura 2. Niveles de la variable identificación laboral	27
Figura 3. Niveles de la variable estrés laboral	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la identificación laboral y el bienestar psicológico en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. La investigación fue de tipo básica, diseño de investigación fue no experimental transversal causal, 101 docentes conformaron la muestra de investigación provenientes de cuatro instituciones educativas públicas de la RED N° 10 de la provincia de Barranca a quienes se les suministró la escala de bienestar psicológico de Ryff, la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de identificación laboral de Mendoza. La prueba inferencial de contraste de las hipótesis fue la regresión logística ordinal, la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la dependencia del estrés laboral respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral en un 58,6% debido a que el coeficiente de Nagelkerke determinó este nivel de variabilidad. La estimación de los parámetros de regresión ordinal permitió determinar que los valores sig fueron iguales a 0,038 y 0,000 lo cual permitió concluir que el bienestar psicológico como la identificación laboral inciden en el estrés laboral de los docentes, con estos resultados se logró alcanzar el objetivo general.

Palabras clave: bienestar, identificación, estrés, autoaceptación, autonomía

Abstract

The present research had the general objective of determining the influence of job identification and psychological well-being on work stress of teachers of the Educational Network No. 10, Barranca province, and year 2021. The research was of a basic type, research design was non-experimental transversal causal, 101 teachers made up the research sample from four public educational institutions of RED No. 10 in the province of Barranca who were given the Ryff psychological well-being scale, the ILO work stress scale- WHO and the Mendoza job identification questionnaire. The inferential test of contrast of the hypotheses was the ordinal logistic regression, the likelihood ratio shows that the model explains the dependence of work stress on psychological well-being and work identification in 58.6% because the Nagelkerke coefficient determined this level of variability. The estimation of the parametric ordinal regression allowed determining that the sig values were equal to 0.038 and 0.000 which allowed to conclude that psychological well-being such as job identification affect the work stress of teachers, with these results it was possible to achieve the general objective.

Keywords: well-being, identification, stress, self-acceptance, autonomy

RESUMO

A presente pesquisa teve o objetivo geral de determinar a influência da identificação do trabalho e do bem-estar psicológico no estresse do trabalho de professores da Rede Educacional nº 10, província de Barranca, ano 2021. A pesquisa era do tipo básico, o desenho da pesquisa era não -experimental transversal causal, 101 professores compuseram a amostra da pesquisa de quatro instituições públicas de ensino da RED No. 10 na província de Barranca que receberam a escala de bem-estar psicológico Ryff, a escala de estresse no trabalho da OIT- OMS e a identificação de emprego de Mendoza questionário. O teste inferencial de contraste das hipóteses foi a regressão logística ordinal, a razão de verossimilhança mostra que o modelo explica a dependência do estresse no trabalho sobre o bem-estar psicológico e a identificação no trabalho em 58,6%, pois o coeficiente de Nagelkerke determinou esse nível de variabilidade. A estimação da regressão paramétrica ordinal permitiu determinar que os valores sig foram iguais a 0,038 e 0,000 o que permitiu concluir que o bem-estar psicológico como a identificação do trabalho afetam o estresse laboral dos professores, com estes resultados foi possível alcançar o objetivo geral.

Palavras-chave: bem-estar, identificação, estresse, autoaceitação, autonomia

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se han manifestado una serie de patologías que afectan el normal desenvolvimiento de las personas, esto debido al acelerado ritmo de vida en que se viene desarrollando la sociedad, además el ritmo laboral ha generado una serie de exigencias respecto al tiempo de trabajo, los compromisos a cumplir con lo cual las exigencias son mayores. Todo ello ha afectado psicológicamente a las personas lo cual se evidencia en el desgaste emocional, la despersonalización y el agotamiento físico. Es por ello, que el estrés laboral se ha constituido en un problema ampliamente estudiado, considerando que ya el tema del estrés fue definido en la década de los 70 por Selye, quien lo considera como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce, siendo una propiedad del estrés el esfuerzo adaptativo a una situación problemática. En este sentido el estrés laboral se asocia al cansancio, ansiedad, y cambios emocionales negativos que se producen en el contexto laboral, el estrés laboral se relaciona con los elementos o factores estresores y a las reacciones adversas; el estrés laboral se refiere principalmente a factores ambientales del entorno laboral.

En este sentido se hace necesario comprender la importancia y desarrollo del bienestar psicológico de las personas o trabajadores; incidiendo también, que la coyuntura actual de la pandemia de la COVID-19 viene afectando no solo la salud, sino también el bienestar psicológico de los trabajadores, asimismo, a esto podemos añadir cuando se observan constantemente en los medios de comunicación una serie de conflictos sociales, feminicidios, crímenes, protestas, que de acuerdo a los analistas nos muestran la necesidad de fortalecer la salud mental, de acuerdo con los medios de circulación local más de seis millones de peruanos necesitan atención por problemas que se relacionan a los trastornos o problemas de salud mental; por lo cual es importante determinar el grado de bienestar psicológico que presentan las personas que están expuestas a una serie de estresores en su ámbito laboral. El bienestar psicológico es entendido desde sus múltiples dimensiones, Ryff & Keyes (1995) asumen que el bienestar psicológico se puede comprender como el esfuerzo para perfeccionarse y la realización del potencial personal. El bienestar psicológico abarca el plano social

y el subjetivo se manifiesta a través del propósito y sentido que se le brinda a la propia existencia, a la forma como se superan los desafíos, como se superan los problemas, el esfuerzo y afán que otorga la personal para alcanzar sus propios objetivos.

Un objetivo que las organizaciones se proponen actualmente es lograr que el personal asuma un mayor compromiso con la misma organización, que asuma que los objetivos, propósitos, alores y principios de la organización son suyos por lo cual dispondrá mayor esfuerzo y recursos para alcanzar los objetivos institucionales, por lo cual los logros o fracasos que puedan presentarse en la organización el trabajador los asume como suyos; a este proceso se le denomina como identificación laboral.

La presente investigación se desarrolló en el contexto de la Red Educativa N° 10, conformada por 5 instituciones educativas, con una población de 134 docentes, se han observado una serie de situaciones que han motivado el desarrollo del presente estudio, es así que asumiendo que en la actualidad el Ministerio de Educación ha propuesto una serie de compromisos de gestión con sus respectivas metas, donde las Instituciones Educativas deben cumplir obligatoriamente a fin de establecer sus niveles de eficiencia, y cumplimiento para su pago respectivo de remuneraciones; estas situaciones hacen que los docentes se sientan presionados para cumplir dichas metas dentro de tiempos establecidos. A partir del año 2020 salieron normativas al respecto y que las mismas se vienen actualizando, como es el caso de la actual Resolución Viceministerial N° 155-2021-MINEDU que aprobó la normativa denominada “Disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el desarrollo del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”, en la cual se regula el trabajo remoto, presencial o semipresencial de los profesores, en el marco del desarrollo de la estrategia Aprendo en Casa implementada desde el Ministerio de Educación. En este contexto se identificaron una serie de aspectos que han dificultado y limitado la labor docente, entre los cuales tenemos insuficiente dominio de los recursos tecnológicos, escasa participación de los estudiantes, mínimo apoyo de los padres y madres de familia en el desarrollo de las actividades de sus hijos e hijas, insuficiente apoyo del personal directivo para el desarrollo de los procesos de planificación y evaluación formativa, introducción

de nuevos procesos como la evaluación en un contexto de trabajo remoto, problemas de conectividad a través del medio del internet como limitante en los estudiantes y docentes, imposibilidad para contactarse con los estudiantes, orientaciones provenientes de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 y del Ministerio de Educación que tienden a hacer más complejo el trabajo remoto. Todos estos factores contribuyen a generar la presencia de estrés laboral en el personal, por otro lado, en ciertas áreas el personal al ser de reciente incorporación se les hace difícil el cumplir los objetivos y las actividades trazadas, por su falta de costumbre al trabajo bajo presión. Por lo cual se hace necesario un proceso de inducción y desarrollo de capacidades profesionales que vaya más allá de la capacitación teórica o formal, sino hace falta que se concentre en el entrenamiento emocional. Se ha identificado que las instituciones educativas poco o nada difunden entre sus docentes la información suficiente para el cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, a través de los canales de comunicación e información que dispone (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros).

El constante monitoreo que llevan a cabo los especialistas en educación de la Dirección Regional de Educación, sumado también al monitoreo de los especialistas en educación de la Unidad de Gestión Educativa N° 16 de la provincia de Barranca, se constituye en un factor estresante, sobre todo considerando que muchas veces el incumplimiento de determinados aspectos de los procesos de monitoreo conlleva a persistir en posteriores procesos de seguimiento, sin embargo los procesos de acompañamiento no van de la mano con las necesidades identificadas en el caso de la labor de los docentes. De esta forma se formuló como problema de investigación: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?, además se formularon los siguientes problemas específicos: P1: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?: P2: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la estructura organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?: P3: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación

laboral influyen en el territorio organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?; P4: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?; P5: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la influencia del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?; P6: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?. Estos problemas de investigación se alinean a los siguientes objetivos de investigación; OG: Determinar la influencia de la identificación laboral y el bienestar psicológico en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; O1: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; O2: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la estructura organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; O3: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el territorio organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; O4: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; O5: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la influencia del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; O6: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Respecto a las hipótesis de investigación tenemos como HG: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Las hipótesis específicas son: H1: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; H2: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en la estructura organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de

Barranca, año 2021; H3: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el territorio organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; H4: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; H5: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; H6: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando que las variables de estudio vienen a ser bienestar psicológico, estrés laboral e identificación laboral se procederá a hacer una revisión de las investigaciones asumidas en calidad de antecedentes, de esta manera tenemos a Tualombo (2018) estableció que existe una relación negativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en personal que labora en el sector educación, además de ello determinó que las dimensiones del bienestar psicológico denominadas autoaceptación, relaciones positivas, autonomía y dominio del entorno también se correlacionan con el estrés laboral. Borja & Salgado (2018) concluyen en su investigación que los niveles de bienestar laboral se relacionan con la dirección de la organización, con la participación en las decisiones y con la posibilidad de promoción.

Bazán (2016) concluyó en su investigación que el bienestar psicológico se correlaciona inversa y significativamente con los niveles de estrés laboral; Borja & Salgado (2018) se detienen en el análisis del bienestar laboral y sus dimensiones, llegando a establecer que son determinantes para el bienestar laboral la relación con la dirección, la participación en las decisiones y la posibilidad de promoción en la organización. De esta manera, encontramos que el bienestar laboral se correlaciona con otros elementos estructurales de la organización como viene a ser la cultura organizacional, tal como lo afirman Espinoza & Gaspar (2018), quienes asumieron que el bienestar laboral se halla correlacionado a la moral organizacional, a la actitud al cambio, a la solución de conflictos y a la toma de decisiones como dimensiones de la cultura organizacional.

Existen por otro lado factores que son influyentes en los niveles de estrés, en este sentido Luján (2018) concluyó que tanto el contenido del trabajo, las condiciones del trabajo y las relaciones sociales laborales están relacionados al nivel de estrés laboral; para Benott (2019) el estrés laboral se correlaciona significativamente con el componente visión del liderazgo en la organización, así como con la misión formulada en el entorno del liderazgo. Por su parte Novoa-Chapilliquén (2016) consideró que en los niveles de estrés laboral son influyentes las creencias desadaptativas, las presiones, la desmotivación, la relación con los superiores, el apoyo que puedan brindar agentes externos y el reconocimiento a

la labor; de esta forma los niveles de estrés pueden ser influyentes las conductas laborales y en los niveles de desempeño laboral tal como lo establecen Allá & Azan (2018) y Choquejahuá (2017) en su investigación.

Sobre las definiciones de cada una de las variables tenemos en primer lugar que el bienestar psicológico es definido por Tualombo (2018) quien cita a Castro (2009) como aquello que “visualiza más allá de la apreciación de los aspectos positivos de la vida y la realización de las actividades que poseen un propósito, es decir busca la perfección” (p. 38). Sepúlveda, Schnettler, Denegri y Orellana (2020) consideraron que el bienestar psicológico subjetivo se relaciona a la salud física y psicológica, incluso hay estudios que demuestran su asociación con la longevidad y la salud, influye en la salud física respecto a la forma como se asume la muerte o la presencia de enfermedades crónicas, se relaciona a la evaluación de la salud mental, es así que el bienestar psicológico subjetivo refleja la evaluación que tiene la persona desde su perspectiva sobre su calidad de vida, abarca un componente cognitivo, la satisfacción con la vida, la afectividad y la respuesta emocional respecto a los eventos de la vida.

El bienestar se sustenta en la evaluación de la calidad de vida, la salud y las condiciones de vida, por lo tanto, existen dos perspectivas de bienestar, la primera es una perspectiva hedónica, que considera que la felicidad y el placer determinan la satisfacción personal, y la segunda perspectiva es la eudemónica, que resalta el desarrollo del potencial personal y el logro de una vida significativa (Fernández, Van Damme, Daset y Vanderplasschen, 2020, p. 87). El bienestar psicológico tiene efectos sobre el proceso de adaptación individual, la cultura y la personalidad, se define usualmente como la evaluación que realizan las personas sobre sus vidas propias en cuanto a los aspectos cognitivos y afectivos, se considera que son componentes del bienestar psicológico subjetivo la satisfacción vital, el afecto positivo y el afecto negativo. La satisfacción negativa se refiere a la evaluación explícita que realizan las personas sobre su vida, el afecto positivo tiene que ver con los sentimientos y estados emocionales agradable y deseable, mientras que el afecto negativo tiene que ver con estados emocionales desagradable e indeseables (González, Moral, Valle Y García, 2020).

Ding y Yu (2020) establecieron que el bienestar psicológico es una forma de juicio global de los trabajadores respecto a la efectividad de su funcionamiento psicológico, abarca las emociones positivas y la ausencia de negativas, el bienestar psicológico difiere del concepto de felicidad debido a que el bienestar posee cualidades intrapersonales como la adaptación y la autorrealización.

De acuerdo con Veenhoven (1991) citado por Marsollier & Aparicio (2011) señaló que el bienestar psicológico puede ser definido como el grado en que la persona evalúa y juzga de forma global su vida en forma favorable o positiva, esta evaluación que realizan las personas está en función a tres factores de acuerdo a lo que se conoce, el primer aspecto viene a ser el estado emocional de las personas, el cual puede ser positivo o negativo, evidentemente es influyen en el bienestar psicológico de una persona el cómo se encuentre su estado emocional y anímico. Un segundo factor o componente es el cognitivo, que tiene que ver con la consciencia de su propio yo, el autoconocimiento y la forma en como procesa la información respecto a cómo les fue o cómo les va en la vida diariamente; el último componente es el relacionado a las relaciones interpersonales que establece con las personas que le rodean y que pueden influir en el incremento de los niveles de bienestar psicológico o caso contrario afectar dicho bienestar, ya que las relaciones también pueden clasificarse en positivas o negativas.

Buedo, Rubio, Dumitrache y Romero (2020) reflexionaron que el bienestar psicológico al ser una orientación positiva hacia la propia vida abarca una serie de componentes, tales como el equilibrio afectivo positivo, la satisfacción la vida, es a su vez una evaluación general que las personas realizan de su propia vida, además establecieron que la edad y el envejecimiento activo así como sus componentes que son la salud, permanente aprendizaje, participación social se relacionan con el bienestar psicológico y con la satisfacción con la vida. Este aspecto es importante, considerando que muchos maestros presentan edades avanzadas dentro de la adultez, y muchos se encuentran cercanos a su proceso de jubilación, de esta manera encontramos que el estado de salud, la morbilidad o su permanente deseo de aprender se relacionan con su bienestar psicológico.

Ryff & Keyes (1995) asumieron a partir de distintos estudios, que el bienestar psicológico es un concepto que implica una comprensión multidimensional, por

lo cual sustentan respecto a dichas dimensiones, las relaciones vienen a ser la autoaceptación, definida como la autoevaluación de las personas de carácter positivo sobre su presente o pasado, la siguiente dimensión es el crecimiento personal que se refiere a aquella sensación que tienen las personas respecto a cómo va cambiando, progresando, desarrollándose o creciendo como persona respecto a su entorno; el tercer componente es el propósito de la vida que consistía en creencia del individuo de que posee un propósito en la vida y que su existencia tiene un sentido; la siguiente dimensión fueron las relaciones positivas con los demás, otra dimensión es el dominio del medioambiente que consiste en la capacidad del sujeto para conducir su vida y el mundo que lo rodea de manera eficaz; por último encontramos a la autonomía que consiste en la determinación que tiene el sujeto para accionar, decidir en forma independiente.

De acuerdo con Ryff (1989) el bienestar psicológico debe ser analizado a partir de las múltiples dimensiones que posee, las cuales son precisadas por Ryff como sigue:

Auto-aceptación: esta dimensión es considerada como uno de los criterios que más consideración tiene al momento de determinar el nivel de bienestar psicológico, se puede definir a la auto-aceptación como una de las características centrales que forman parte de la salud mental, además es una cualidad importante que evidencia un grado de madurez en el sujeto, así como autorrealización y un buen funcionamiento. La auto-aceptación tiene que ver con la actitud positiva que tiene el individuo respecto de sí mismo y de todo lo que ha vivido (experiencias pasadas). En este sentido mantener una actitud y percepción positiva de sí mismo permite saber hasta qué punto el funcionamiento psicológico es positivo.

Relaciones positivas con los demás: Esta dimensión se refiere al nivel de interacción o interrelación que establece el individuo con otras personas, y hasta qué punto dichas relaciones son positivas, afectuosas y se desenvuelven en un clima de confianza. Forma parte de esta dimensión la capacidad de amar entendida como un elemento importante para la salud mental. Las personas que tienen altos niveles de autorrealización desarrollan un fuerte nivel de empatía y afecto por las demás personas, demuestran tener una gran capacidad de brindar amor, generar una relación amical profunda e identificarse o ponerse en el lugar de los demás. Uno de los criterios que permite determinar el nivel de madurez

viene a ser el grado de calidez de las relaciones interpersonales. Se ha destacado en muchos estudios relacionado a las etapas de desarrollo la importancia que tienen para los adultos la intimidad que se establece con otras personas y la dirección de las relaciones. Las relaciones positivas que se establecen con otras personas son importantes para concebir el bienestar psicológico (Ryff, 1989).

Autonomía: se refiere a la capacidad que tienen las personas con autorrealización, la cual consiste en actuar en forma independiente y resistir a cualquier forma de enculturación, la autonomía abarca aspectos tales como la autorregulación interna, la independencia y la autodeterminación. Cuando las personas llevan a cabo determinadas acciones pueden llevar a cabo una autoevaluación de sus capacidades y funciones, la autonomía implica no depender de los demás, actuar sin buscar la aprobación de los demás, sino desarrollar una autoevaluación de acuerdo a estándares o criterios individuales. La autonomía individual conlleva a que las personas se liberen de toda forma de convención, dejan de tener miedo, creer o regirse por normas y costumbres de las masas. La autonomía y la autoevaluación que consisten en observar el interior de las personas, les brinda a las personas una sensación de liberación respecto a los parámetros que conducen lo cotidiano (Ryff, 1989).

Dominio ambiental: se define como aquella capacidad que poseen las personas para seleccionar o crear ambientes o entornos pertinentes a sus condiciones psicológicas, por lo tanto, el dominio ambiental es una cualidad de la salud mental. La madurez implica que las personas tengan una mayor participación en su esfera social, adquiriendo significancia, por lo cual se necesita que las personas pongan en juego una serie de capacidades para controlar entornos complejos. Conforme las personas van madurando logran un mayor aprovechamiento de las oportunidades ambientales. El hecho de que las personas tengan participación activa y dominen su medio ambiente son requisitos para establecer su bienestar psicológico (Ryff, 1989).

Propósito en la vida: Esta dimensión del bienestar psicológico tiene que ver con la creencia que tiene el individuo de que su vida tiene un significado y propósito. Cuando las personas alcanzan la madurez entonces logran tener una comprensión cabal de su propósito en la vida, de su dirección. Sin embargo, de acuerdo a las teorías los propósitos y objetivos de las personas tienden a

cambiar a lo largo de la vida, es así que uno de los objetivos puede llegar a ser más productivo o creativo o alcanzar una estabilidad emocional posterior. De acuerdo a esta teoría las personas cuyo bienestar psicológico es positivo tendrán objetivos y un sentido de la dirección, por lo cual sus vidas tendrán una mayor significancia (Ryff, 1989).

Crecimiento personal: El bienestar psicológico no solamente necesita que las personas alcancen las dimensiones anteriores, además deberían continuar alcanzando su potencial de tal forma que puedan crecer y desarrollarse como personas en los campos que se desempeñan. El crecimiento personal es aquella dimensión que tiene que ver con el hecho de que la persona desarrolla la necesidad de mejorar y actualizar cada una de sus capacidades y es consciente de sus potencialidades. Es así que cuando el individuo logra desarrollarse rompe el estado estático y alcanza nuevas formas de resolver problemas. El crecimiento continuo cobra énfasis en las teorías que explican el desarrollo vital y el asumir nuevos retos o tareas en distintos momentos de su vida (Ryff, 1989).

Respecto a la variable identificación laboral tenemos que Paredes & Tupo (2018) encontraron en su estudio que la edad, el cargo que se ocupa en la organización y los años de servicio tienen una relación con la identificación laboral. Reyes (2014) por su parte considera que no necesariamente existe una correlación entre la identificación laboral y el desempeño laboral, ya que pueden influir otros factores de igual o mayor importancia para el trabajador y que puedan influir en su rendimiento laboral.

El concepto de identificación laboral u organizacional surge con Mael y Ashforth (1992), quienes establecieron que la identificación organizacional es una forma específica de identificación social donde el individuo se define a sí mismo en términos de su pertenencia a una organización en particular. De esta manera la identificación se asume como un constructo perceptual-cognitivo que no está necesariamente asociado con conductas o estados afectivos específicos, la identificación es relacional y comparativa ya que define al individuo en relación con los individuos en otras categorías. Además, se tiene que dada esta naturaleza relacional y comparativa, la teoría de la identidad social sostiene que los individuos se identifican en parte para mejorar la autoestima, con lo cual los individuos tienden a invertir más de su autoconcepto en personas valoradas y tienden a ver sus identidades sociales de manera positiva, pero en

ocasiones la identificación puede ser dolorosa e incluso debilitante si el grupo fracasa.

Asimismo, la variable identificación laboral fue definida por Bolaños & Franco (2017) como aquella situación en la cual “el sujeto llega a sentirse como parte de la organización donde labora y con ello asume como propios los logros o éxitos de la empresa” (p. 2); los mismos autores asumen que la identificación organizacional es un concepto o variable muy importante en el sentido de que al identificarse los trabajadores con la organización, con sus logros, con su visión y propósitos, el trabajador incrementará su productividad con lo cual se elevarán los niveles del rendimiento laboral, la identificación conlleva a mejorar el desempeño de los trabajadores.

Tomando la posición teórica de Mael y Ashfort (1992), Contreras y Lesmez (2018) asumieron que la identificación organizacional es una aptitud que tiene que ver con la forma como el individuo es clasificado dentro de un grupo social, entonces la identificación lo define respecto a la organización, impulsa conductas que se esperan en la organización las cuales pueden ser el compromiso, la satisfacción o la baja rotación del personal.

También, se define a la identificación laboral como aquello que define a una persona respecto a la organización, empresa o institución donde labora y de la cual forma parte, la importancia del concepto radica en el hecho de que es un activador positivo de aspectos tales como el compromiso o la satisfacción laboral, es más se ha demostrado una relación directa entre la identificación organizacional y la responsabilidad social empresarial, que para efectos del presente estudio se refiere a la responsabilidad social de las instituciones educativas y el liderazgo que ejerzan los directivos en dichas instituciones (Contreras; Talero & Camacho, 2019).

De esta manera la identificación laboral se define como aquella percepción de unidad y el sentido de pertenencia que tiene el personal que labora de una organización, este concepto permite analizar los vínculos de apego que los trabajadores establecen con sus organizaciones, aunque también existen formas de identificación laboral u organizacional establecidas por imitación o emulación, la identificación es viable cuando el trabajadores modifica su autoconcepto logrando la internalización de los valores, objetivos o intereses de la organización; se tiene que las pruebas de diversos estudios indican que la

identificación tiene efectos positivos en las conductas laborales, por lo tanto, cuanto más identificado se encuentre el trabajador mayor será su satisfacción, su productividad, cooperación e intenciones de pertenencia en la organización (Vaamonde, 2019).

Fernández, S. (2019) asumió que la identificación organizacional o laboral implica la pertenencia a determinados grupos, su explicación se sustenta en la teoría de la identidad social, por lo cual la identificación laboral es una forma de identidad social ya que el trabajador se asume psicológicamente vinculado con la organización, y esto lo lleva a experimentar el triunfo y el fracaso organizacional y los fines están integradas en ambos, el autor a partir de los estudios determinó que la identificación organizacional permite predecir la existencia de comportamientos de ciudadanía organizacional y la satisfacción laboral.

Respecto a la variable estrés tenemos que es un concepto que fue asumido de ciencias como la física por la psicología, en este sentido el término estrés tiene que ver con abatimiento o agobio que se origina debido al exceso de trabajo o la presión que se produce en el trabajo y que ocasiona un desequilibrio personal. En este sentido el estrés se vuelve dañino cuando la persona no tiene la capacidad para manejar dichas situaciones estresantes, lo cual vuelve a la persona proclive a los efectos físico, psicológicos y afectivos que no se desean, incluso incrementan los niveles de propensión a determinadas dolencias o enfermedades.

Encontramos que existe una evolución de las definiciones del estrés; sin embargo, encontramos que dichas definiciones se adecuan al objeto de análisis central que se asume, se puede definir al estrés de acuerdo a las condiciones, a las respuestas cognitivas, emocionales u orgánicas o a los mecanismos que influyen en el estrés. Seguidamente se presentarán algunas de las definiciones del estrés y particularmente del estrés laboral de acuerdo a algunos enfoques o modelos teóricos que han permitido entender dichos conceptos en la actualidad.

La introducción del término estrés fue realizado por Hans Selye (1976) quien a su vez definió al estrés como aquella respuesta del cuerpo que se produce ante cualquier exigencia que le realiza el entorno a su propio organismo.

El estrés se puede entender a partir de la intervención que tienen los procesos cognitivos en las reacciones producidas por los factores ambientales y las reacciones orgánicas (Lazarus et al., 1980). De acuerdo con este punto de vista los factores más valiosos se encuentran en los procesos mentales de las personas, debido a que un gran número de aspectos correspondientes a la actividad cognitiva es mediador entre el momento en que la persona se expone a un potencial estresor y el nivel de estrés que finalmente se produce.

Por su parte Taylor (1986) señaló que el estrés es un proceso que abarca por un lado la valoración de aquellas situaciones que dañan o amenazan la integridad del sujeto, mientras que por el otro comprende la evaluación de posibles respuestas a estas situaciones. Dichas respuestas pueden ser cognitivas, afectivas o biológicas, además se incluyen modificaciones en la conducta.

Friedman y DiMatteo (1989) consideraron que el estrés viene a ser la condición del organismo que se produce como reacción a una situación desafiante. De esta manera el estrés se produce por un acontecimiento que no se esperaba o que ha sido provocado, esta situación que hace las veces de estresor requiere una adecuación del organismo mediante pensamientos, sentimiento y reacciones orgánicas y del comportamiento.

Marallano (2014) en su estudio llegó a definir al estrés laboral como aquella condición de agotamiento psicológico y biológico de una persona que es ocasionado por la abundancia de trabajo, por desórdenes afectivos, ansiedad, temor entre otros.

De igual forma Marallano (2014) indicó que el estrés laboral es una condición que se ha vuelto muy cotidiana, de tal forma que logra afectar biológica y psicológicamente a las personas que laboran en una organización y que a su vez influye negativamente en dichas organizaciones.

Según Quispe (2016), el estrés laboral puede ser definido como una respuesta que tiene la persona como producto de la interacción con su entorno laboral, en este entorno laboral se produce un incremento de las exigencias que sobrepasan las capacidades de dominio o control del trabajador.

En los últimos años el estrés laboral ha cobrado importancia en el campo de la psicología y de la administración, según Quispe (2016), el estrés laboral se constituye en un preocupante problema de la salud actualmente, debido a que daña la capacidad mental y física de los trabajadores generando un grado de

incapacidad y decremento de la productividad afectado el normal desarrollo de sus labores.

Villanueva & Mantilla (2014) llegaron a definir al estrés laboral como aquellos fenómenos que se producen en el organismo del trabajador debido a la generación de una serie de factores estresantes que son perjudiciales y que tienen relación directa con el entorno laboral o que se producen a razón del trabajo, el estrés laboral afecta la salud del personal que trabaja en una organización.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) el estrés laboral es una perturbación que afecta negativamente la productividad, los costos y la salud tanto física como mental de las personas de las organizaciones que se encuentran en vías de alcanzar el desarrollo o ya lo alcanzaron.

Leka, Griffiths & Cox (2004) consideraron que el estrés laboral es aquella reacción de las personas ante la presión y exigencia producida en el trabajo que no se alinean a las capacidades y conocimientos del trabajador y que somete a prueba la forma como enfrenta dicha situación el trabajador.

La Comisión Europea citada en Paredes (2016) también brinda una definición del estrés laboral como un conjunto de reacciones de carácter físico, afectivo, cognitivo y conductual hacia determinadas situaciones adversas o perjudiciales originadas en el trabajo, al interior de la empresa u organización y el medio ambiente laboral.

El estrés laboral según Hernández citado por Medina (2013) consiste en la suma de fenómenos que se producen al interior del trabajador en respuesta a una serie de elementos estresantes que provienen del trabajo o están directamente relacionados a este, el estrés afecta al trabajador en su salud mental y biológica.

Leka, Griffiths & Cox (2004) caracterizaron el estrés laboral a partir del hecho de que el estrés se origina en diversas condiciones o acontecimientos laborales. El estrés laboral surge cuando existe una presión laboral superior a la capacidad de manejarla o tolerarla por parte del trabajador, es así que el estrés es perjudicial para el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa y para la salud del personal.

Para el presente estudio se hizo una revisión teórica, considerando las propuestas teóricas de mayor trascendencia asumidas por investigaciones similares, de esta manera se recurrió en primer lugar a la Teoría del bienestar psicológico de Ryff, según la cual cuando las personas se desarrollan plenamente y demuestran que funcionan en forma óptima se origina un conjunto de emociones positivas o placenteras, de acuerdo con esta posición teórica forman parte del bienestar psicológico la autonomía, autoaceptación, relaciones positivas con otros, propósito en la vida, crecimiento personal y control ambiental. Ryff considera que estas dimensiones tienen que ver con el incremento de la satisfacción vital y del bienestar subjetivo, estas dimensiones se manifiestan en una mejora de la salud, reducción del nivel de cortisol, disminución del estrés, disminución de riesgo cardiaco y un incremento en la duración del sueño.

Además, se tiene el modelo socio-ambiental propuesto por French y Kahn (1962) quienes asumen que el estrés se produce por una serie de factores tanto objetivos como subjetivos del trabajador que tienen que ver con el entorno conforme lo percibe el trabajador, la respuesta del trabajador ante la presión laboral, ocasionando variadas respuestas de índole física, emocional o comportamental, los efectos inmediatos se evidencian en la salud del trabajador. El modelo socio-ambiental considera a todas estas causas de estrés, pero no considera los procesos internos en el sujeto a razón de cada estado.

El Modelo basado en procesos cíclicos de McGrath (1976) según el cual el estrés presenta cuatro elementos estructurales fundamentales que vienen a ser situación, la situación percibida, las respuestas y las conductas que se manifiestan.

El Modelo de apreciación cognitiva de Lazarus y Folkman (1984), consideró que el estrés es un fenómeno en el cual intervienen un conjunto de procesos cognitivos en forma dinámica. Según este modelo existen dos formas de apreciación, la primaria conlleva a que la persona pueda establecer el significado de un acontecimiento o estímulo en función a su nivel de bienestar, la apreciación secundaria tiene que ver con percepción negativa que se genera respecto a un evento, lo cual lleva a evaluar los recursos que posee la persona para afrontar dicho evento. Mediante el afrontamiento se dinamizan los recursos cognitivos y conductas necesarias que conllevan a solucionar dicha situación. Finalmente, la

revaluación tiene que ver con el análisis y observación de los procesos anteriores y llegar a darle valor a los esfuerzos invertidos a fin de determinar si se lograron cumplir los objetivos establecidos. Este modelo permite resalta la interacción persona-entorno.

Respecto a la identificación laboral tenemos al Modelo de Harris & Cameron propuesto por Harris y Cameron (2005) este modelo estima que la identificación organizacional es un tipo de identificación social de acuerdo a la cual el trabajador internaliza las cualidades objetivos y metas de la organización haciéndolos suyos y se percibe como parte de la organización. El trabajador de acuerdo con este modelo siente que las metas y objetivos son los propios. Harris y Cameron consideran que el compromiso organizacional expresa de alguna forma los objetivos personales del trabajador. Se hace una diferenciación entre el compromiso organizacional entendido como un estado afectivo y la identificación laboral es la percepción respecto al estado cognitivo. Los objetivos y metas organizacionales no tienen necesariamente que ver con todos los trabajadores.

El Enfoque de Topa & Morales (2006) asumió que cuando el trabajador se siente identificado con la organización, entonces esto influirá en forma positiva en el comportamiento organizacional que desarrollen los trabajadores y de esta manera se alcanzará un mayor nivel de iniciativa del personal en relación con sus roles y funciones al interior de la organización. De igual forma, es importante manifestar que para que un trabajador alcance una identificación organizacional pertinente, en primer lugar, se debe lograr una mayor cohesión del personal, ya que tiene que ver con la conducta y las emociones que tengan los trabajadores respecto a su organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica o sustantiva considerada como aquel tipo de investigación que tiene como propósito enriquecer el conocimiento científico, en nuestro caso se incrementó el conocimiento acerca de la correlación entre las variables de estudio.

El diseño de investigación fue no experimental transversal correlacional, toda vez que no manipuló ninguna variable de investigación; el recojo de datos o evaluación de las variables en función a la percepción de los sujetos de análisis que conforman la muestra, se realizó en un solo momento y finalmente el propósito del estudio se determinó en qué medida se correlacionan las variables.

Considerando que el contraste de las hipótesis se realizó mediante pruebas inferenciales estadísticas, asimismo, se registraron las frecuencias de cada variable y sus respectivas dimensiones, podemos afirmar que el enfoque de estudio fue cuantitativo.

3.2. Variables y operacionalización

Bienestar Psicológico (Variable cualitativa ordinal)

Definición conceptual

Bienestar psicológico, se define como la combinación de dimensiones que abarcan la autoaceptación, el crecimiento personal, el propósito en la vida, las relaciones positivas con los demás, el dominio del medio ambiente y la autonomía (Ryff & Keyes, 1995).

Definición operacional

Constructo que se mide mediante: Escala de Bienestar Psicológico, el cual contempla las siguientes dimensiones: Autoaceptación, relaciones positivas con los demás, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

Escala de medición: Ordinal

Identificación Laboral (Variable cualitativa ordinal)

Definición conceptual

Identificación laboral, se define como la identidad que desarrollan las personas en función a una determinada clasificación al interior del trabajo; es aquella percepción que tiene el trabajador respecto a sí mismo en relación con su sentido de pertenencia a la empresa u organización (Mael & Ashforth, 1992).

Definición operacional

Constructo que se mide mediante: Cuestionario de Identificación laboral, el cual contempla las siguientes dimensiones: Integración laboral, referencias corporativas, percepción del capital humano e implicación en la producción.

Escala de medición: Ordinal

Estrés Laboral (Variable cualitativa ordinal)

Definición conceptual

Estrés laboral, se define como la respuesta que tiene el trabajador ante el nivel de exigencia y de presión laboral el cual no se adecúa a sus propias capacidades y cogniciones, estas exigencias ponen a prueba su capacidad de enfrentar la situación (Leka, Griffiths & Cox, 2004).

Definición operacional

Constructo que se mide mediante: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, el cual contempla las siguientes dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población

La población se definió como el conjunto de personas que poseen características que son deseables para nuestro estudio.

El presente estudio se llevó a cabo en las Instituciones Educativas que conforman la Red Educativa N° 10 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de la provincia de Barranca, región Lima Provincias. La población estuvo conformada por 101 docentes de la Red Educativa N° 10.

Tabla 1

Distribución de la población de investigación

Instituciones educativas	Cantidad de docentes total	Lugar
21011	31	Barranca
20475	40	Barranca
20522	21	Supe
20517	9	Supe
Total	101	

Fuente: Nexus de las instituciones educativas.

Criterios de inclusión: Se consideraron que los participantes serán de ambos sexos, mayores de 18 años, participarán tanto docentes nombrados como contratados y que autorizaron participar en la investigación.

Criterios de exclusión: Docentes que no se encontraban laborando por licencia de salud, permiso médico u otra razón, y docentes que no autoricen participar en el estudio.

Muestra: Es un segmento de la población, estas personas tuvieron características comunes a toda la población de investigación, para el caso de la presente investigación no se llevó a cabo el cálculo de la muestra porque se trabajó con el total de los docentes de la población.

Muestreo: El muestreo que consiste en la selección de las personas que forman parte de la muestra fue de tipo probabilístico estratificado, fue probabilístico porque todos los individuos tuvieron la misma probabilidad de formar parte de la muestra y estratificada porque se consideró la distribución en función al porcentaje que docentes que poseía cada institución educativa que conforma la red educativa.

Unidad de análisis: Estuvo conformada por cada uno de los docentes seleccionados de la población de las Instituciones Educativas que conforman la Red Educativa N° 10 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de la provincia de Barranca, región Lima Provincias.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas a utilizar para el desarrollo del presente estudio serán la encuesta, definida por Bernal (2010) como aquella técnica de recolección de datos que recurre a un cuestionario o un conjunto de preguntas elaboradas con el objetivo de obtener información de los sujetos de estudio; la otra técnica será el análisis bibliográfico, esta última permitirá recabar la información necesaria para el desarrollo del marco teórico y la selección de los antecedentes de investigación, Bernal (2010) define a esta técnica como aquella que tiene como objetivo analizar material impreso y se utilizar para la elaboración del marco teórico del estudio, Los instrumentos a utilizar serán los siguientes:

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Autor: Carol Ryff

Año: 1995.

Adaptación del instrumento: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006)

Administración: Individual y colectiva.

Procedencia: Estados Unidos

Significación: Determinar el nivel de bienestar psicológico mediante una escala

Escala de estrés laboral

Autor: OIT - OMS

Año: 2017.

Adaptación del instrumento: Sonia Palomino Sánchez

Administración: Individual y colectiva.

Significación: Pretende medir estresores organizacionales, grupales e individuales

Cuestionario de identificación laboral

Autor: Limber Mendoza Cruz

Año: 2016

Administración: Individual y colectiva.

Significación: Medir los niveles de identidad del personal de una organización.

Número de ítems: 21

3.5. Procedimientos

Respeto a la recopilación de información en primer lugar se establecieron los objetivos de la investigación y se determinaron las variables de estudio.

Se procedió a determinar la población y la muestra de investigación. Se definieron las técnicas de recolección de información y sus instrumentos, para el caso de los instrumentos se validaron y se determinó sus niveles de confiabilidad.

Respecto a la información para la selección de los antecedentes de estudio y la elaboración del marco teórico, se recurrieron a los repositorios de universidades a nivel internacional, para el caso de nuestro país se recurrió a ALICIA (Acceso Libre a la Información Científica) que es el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación. Asimismo, mediante la Biblioteca virtual de la Universidad César Vallejo se accedieron a las bases de datos como EBSCO, SCOPUS y ProQuest. También se accedió a bases de datos de acceso libre y revistas indexadas.

En la construcción del proyecto de investigación se siguieron los lineamientos metodológicos brindados por la Escuela de Postgrado, ajustando es estudio a la estructura brindada.

Para el caso de la parte estadística, se procedió a seleccionar pruebas estandarizadas en función a las variables de estudio, se realizó una prueba piloto a fin de estimar la confiabilidad de los instrumentos.

Se procedió a solicitar la autorización respectiva a las instituciones educativas a fin de poder llevar a cabo el estudio y la recolección de los datos en la misma.

Se brindó información a cada uno de los encuestados sobre el proyecto de investigación antes de la aplicación de los instrumentos, a fin de que brinden su respectivo consentimiento.

Los datos fueron procesados por baremos para establecer los niveles de cada una de las variables y sus dimensiones, se contrastarán las hipótesis de estudio siguiendo los lineamientos inferenciales $\text{sig} < \alpha$, entonces se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis alternas.

Se procedió a la discusión de los resultados y el establecimiento de las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial, de acuerdo a los objetivos del estudio.

Para el caso del análisis descriptivo los datos se agruparon en frecuencias numéricas y porcentuales por cada una de las variables y sus dimensiones, por lo tanto, las frecuencias nos permitieron conocer los niveles de las variables en forma absoluta y porcentual. Asimismo, los datos obtenidos permitieron determinar los niveles de confiabilidad de los instrumentos mediante una prueba piloto, el estadístico utilizado fue el Alfa de Cronbach.

Respecto al análisis inferencial se procedió a realizar es contraste estadístico de las hipótesis a fin de determinar la existencia o no de correlación y su nivel de significancia, para ello en primer lugar se procedió a realizar una prueba de normalidad o bondad de ajuste a fin de poder determinar si el comportamiento de los datos tiene o no normalidad, y con ello se seleccionó la prueba inferencial regresión logística ordinal..

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolló de acuerdo a los lineamientos éticos propuestos por la Oficina de Investigación de la Universidad, se asumieron los principios éticos de la investigación para el caso de seres humanos, el primer principio asumido fue el de respeto a las personas, debido a que se asumió como deberes del investigador la no maleficencia, no se buscó hacer daño a los sujetos de análisis, se respetó su intimidad mediante el anonimato al momento de desarrollar los cuestionarios en la encuesta, se respetó la moral de las personas y para el caso del presente estudio las personas no corrieron ninguna forma de riesgo o amenaza a su integridad física, psicológica y moral. Se respetó la autonomía de las personas en la toma de decisión sobre participar o no en el proceso de investigación, por lo cual cada uno dio su consentimiento. El segundo principio que fue considerado, es el principio de beneficencia, el cual consistió en buscar alguna forma de beneficio para los participantes de la investigación y reducir los riesgos que produzcan daños o lesiones, como se ha manifestado por las características de la presente investigación y viviendo la situación actual de la COVID-19 y considerando que el recojo de datos fue vía internet donde no se puso en riesgo a las personas, los resultados del estudio permitieron establecer recomendaciones que busquen la reducción de los niveles de estrés de los docentes y el incremento del nivel de bienestar psicológico

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos:

Descripción de la variable bienestar psicológico

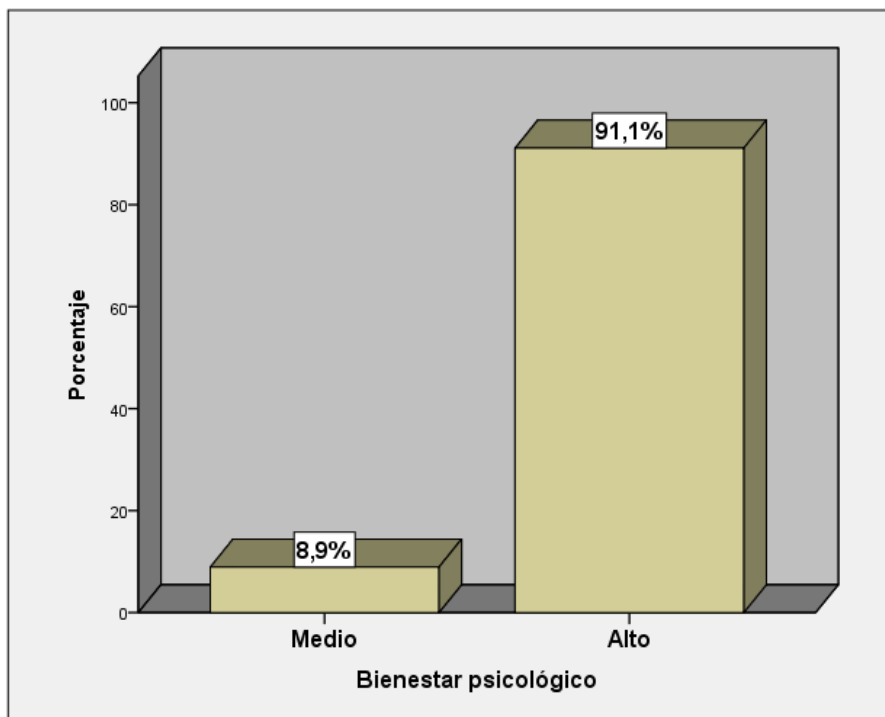
Tabla 2

Niveles de la variable bienestar psicológico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	9	8,9
Alto	92	91,1
Total	101	100,0

Figura 1

Niveles de la variable bienestar psicológico



En la tabla 2 se observan los niveles de bienestar psicológico desde la percepción de docentes encuestados cuyo número asciende a 101 personas que equivalen al 100%, tenemos que ningún caso presenta un bajo nivel de bienestar psicológico; 9 docentes que equivalen al 8,9% presentan un nivel medio de bienestar psicológico; finalmente 92 casos equivalentes al 91,1% presentan un alto nivel de bienestar psicológico. Estos resultados se representan en la figura 1.

Descripción de las dimensiones de la variable bienestar psicológico

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la variable bienestar psicológico.

Nivel	Autoaceptación		Relaciones positivas		Autonomía		Dominio del entorno		Propósito en la vida		Crecimiento personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	2	2,0	1	1,0	1	1,0	4	4,0	4	4,0	0	0,0
Media	39	38,6	39	38,6	3	3,0	38	37,6	25	24,8	8	7,9
Alta	60	59,4	61	60,4	97	96,0	59	58,4	72	71,3	93	92,1
Total	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0

En la tabla 3 se observan los niveles de las dimensiones de la variable bienestar psicológico, se tiene que dos docentes (2%) presentan un nivel bajo de autoaceptación, un docente (1%) presenta un nivel bajo de relaciones positivas, un docente (1%) presenta un nivel bajo de autonomía, cuatro docentes (4%) presentan un nivel bajo de dominio del entorno, de igual manera 4 docentes (4%) presentan un bajo nivel de propósito en la vida, ningún docente presenta un bajo nivel de crecimiento personal. Respecto a la autoaceptación 39 (38,6%) docentes presentan un nivel medio, 39 (38,6%) docentes presentan un nivel medio de relaciones positivas, tres (3%) docentes presentan un nivel medio de autonomía, 38 (37,6%) docentes tienen un nivel medio del dominio del entorno, 25 (24,8%) docentes tienen un nivel medio sobre su propósito en la vida, ocho (7,9%) docentes presentan un nivel medio sobre el crecimiento personal; finalmente, 60 (59,4%) docentes presentan un alto nivel de autoaceptación, 61 (60,4%) docentes presentan un alto nivel de relaciones positivas, 97 (96%) docentes tienen un alto nivel de autonomía, 59 (58,4%) docentes tienen un alto nivel del dominio del entorno, 72 (71,3%) docentes tienen un alto nivel sobre su propósito en la vida y 93 (92,1%) docentes presentan un alto nivel respecto al crecimiento personal.

Descripción de la variable identificación laboral

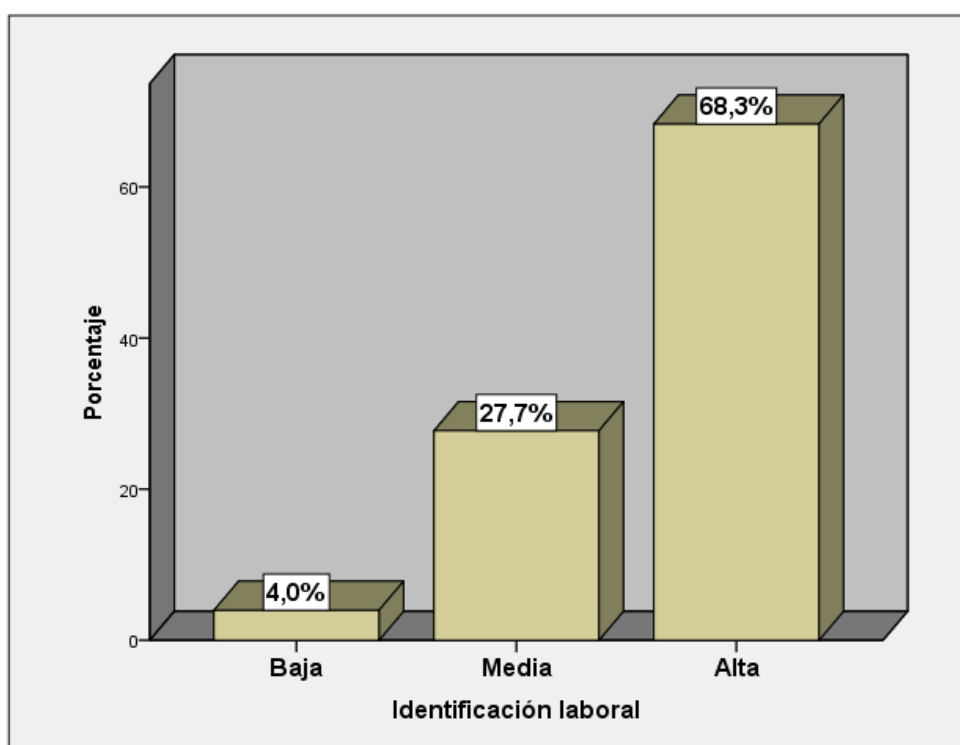
Tabla 4

Niveles de la variable identificación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	4,0
Media	28	27,7
Alta	69	68,3
Total	101	100,0

Figura 2

Niveles de la variable identificación laboral



En la tabla 4 se observan los niveles de la variable identificación, se tiene que de un total de 101 docentes encuestados que equivalen al 100%, 4 docentes cuyo número equivale el 4% presentan un bajo nivel de identificación laboral; 28 docentes cuyo número equivale al 27,7% presentan un nivel medio de identificación laboral, finalmente 69 docentes equivalentes al 68,3% presentan un alto nivel de identificación laboral. Estos resultados se representan en la figura 2.

Descripción de las dimensiones de la variable identificación laboral

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la variable identificación laboral

Nivel	Integración laboral		Referencias corporativas		Percepción del capital humano		Implicación de la producción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	8,9	5	5,0	7	6,9	56	55,4
Medio	39	38,6	24	23,8	34	33,7	31	30,7
Alto	53	52,5	72	71,3	60	59,4	14	13,9
Total	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0

En la tabla 5 se observan los niveles de las dimensiones de la variable identificación laboral, respecto a la dimensión integración laboral se tiene que nueve docentes equivalentes al 8,9% presentan un bajo nivel de integración laboral, 39 docentes correspondientes al 38,6% presentan un nivel medio y 53 docentes correspondientes al 52,5% presentan un alto nivel de integración laboral. Respecto a la segunda dimensión se tiene que 5 docentes cuyo número es equivalente al 5% presenta un bajo nivel de referencias corporativas, 24 docentes equivalentes al 23,8% presentan un nivel medio y 72 docentes equivalentes al 71,3% presentan un nivel alto de referencias corporativas. Sobre la percepción del capital humano, los resultados indican que siete docentes equivalentes al 6,9% presentan un bajo nivel respecto a su percepción del capital humano, 34 docentes equivalentes al 33,7% presentan un nivel medio, finalmente 60 docentes equivalentes al 59,4% presentan un alto nivel acerca de la percepción del capital humano. Sobre la cuarta dimensión implicación de la producción, se tiene que 56 docentes cuyo número equivale al 55,4% consideran que existe una baja implicación en la producción, 31 docentes cuyo número equivale al 30,7% consideran que existe un nivel medio de implicación en la producción, finalmente, 14 docentes cuyo número equivale al 13,9% consideran que existe una alta implicación en la producción.

Descripción de la variable estrés laboral

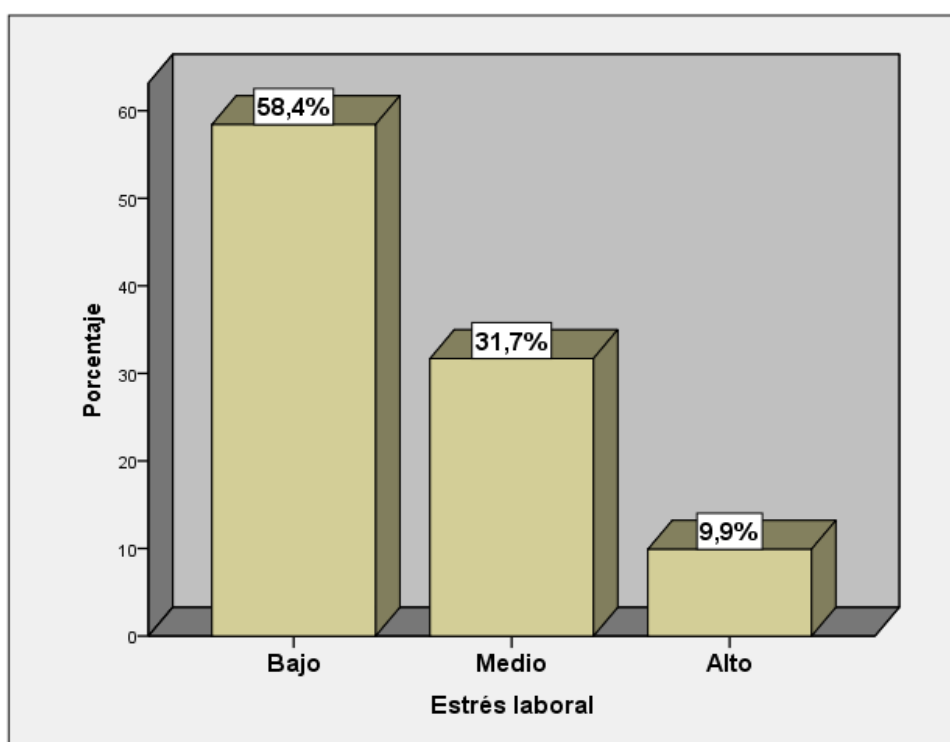
Tabla 6

Niveles de la variable estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	59	58,4
Medio	32	31,7
Alto	10	9,9
Total	101	100,0

Figura 3

Niveles de la variable estrés laboral



En la tabla 6 se observan los niveles de la variable estrés laboral, en base a una muestra de 101 docentes encuestados cuyo número equivale al 100%, es así que 59 docentes cuyo número equivale al 58,4% presentan un bajo nivel de estrés laboral; 32 docentes que equivalen al 31,7% presentan un nivel medio de estrés laboral. Finalmente 10 docentes cuyo número equivale al 9,9% del total de encuestados presentan un alto nivel de estrés laboral. Estos resultados se representan en la figura 3.

Descripción de las dimensiones de la variable estrés laboral

Tabla 7

Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral

Nivel	Clima organizacional		Estructura organizacional		Territorio organizacional		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo del grupo	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo/Malo	56	55,4	43	55,4	64	63,4	47	46,5	63	62,4	60	59,4	59	58,4
Medio/Regular	31	30,7	43	30,7	29	28,7	39	38,6	24	23,8	28	27,7	25	24,8
Alto/Bueno	14	13,9	15	13,9	8	7,9	15	14,9	14	13,9	13	12,9	17	16,8
Total	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0

En la tabla 7 se observan los niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral, teniendo como muestra de estudio a 101 docentes que equivalen al 100% de casos. Respecto al clima organizacional 56 (55,4%) docentes consideran que el nivel del clima organizacional es bajo, 31 (30,7%) docentes consideran que el nivel del clima organizacional es medio, 14 (13,9%) docentes consideran que el nivel del clima organizacional es alto. Respecto a la estructura organizacional 43 docentes consideran que es de bajo nivel, 43 docentes consideran que la estructura organizacional es de nivel medio, 15 docentes consideran que la estructura organizacional presenta un alto nivel. Sobre el territorio organizacional 64 docentes consideran que el nivel es malo o bajo, 29 docentes consideran que el nivel que le corresponde al territorio organizacional es medio o regular, finalmente 9 docentes asumen que el territorio organizacional presenta un buen nivel. Sobre la dimensión tecnología se tiene que 47 docentes la consideran mala, 39 docentes consideran que la tecnología de su ambiente laboral es regular y 15 docentes consideran que la tecnología de su trabajo presenta un buen nivel. Sobre la dimensión influencia del líder se tiene que 63 docentes consideran que presenta un buen nivel, 24 docentes la consideran regular y 14 docentes asumen que es buena. Respecto a la falta de cohesión 60 (59,4%) docentes consideran que se presenta en un bajo nivel. Sobre el respaldo del grupo 59 (58,4%) docentes consideran que presenta un bajo nivel.

Resultados inferenciales

Hipótesis general.

H₀: El bienestar psicológico y la identificación laboral no influyen inversamente en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

H₁: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 8

Prueba de bondad de ajuste del modelo bienestar psicológico e identificación laboral sobre estrés laboral

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	22,521	5	,000
Desviación	12,331	5	,031

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 8 se puede observar que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 22,521 con un p valor de $0,000 < \alpha (0,05)$, esto permite confirmar que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 9

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el estrés laboral

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	95,947			
Final	27,829	68,118	3	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 9 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el estrés laboral, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 95,947 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; estos permiten afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el estrés laboral. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de las variables. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral contribuyen significativamente a la predicción de la variable estrés laboral.

Tabla 10

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el estrés laboral

Cox y Snell	,491
Nagelkerke	,586
McFadden	,372

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 10 se presenta la variabilidad obtenida para la variable estrés laboral en función a las variables predictoras: bienestar psicológico e identificación laboral, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,586 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,491) y el valor de McFadden (0,372), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 58.6% de la variable estrés laboral; esto quiere decir que la variabilidad del estrés laboral se debe en un 58,6% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 11

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el estrés laboral

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
	[Estrés = 1]	1,711	,340	25,282	1	,000
	[Estrés = 2]	5,108	,702	52,951	1	,000
	[Bienestar=2]	1,498	,723	4,295	1	,038
Umbral	[Bienestar=3]	0 ^a	.	.	0	.
	[Identificación=1]	25,750	,000	.	1	.
	[Identificación =2]	3,370	,604	31,102	1	,000
	[Identificación =3]	0 ^a	.	.	0	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observan en la tabla 11 los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente bienestar psicológico predice significativamente a la variable dependiente estrés laboral ($Z=4,295$; $p<0,05$) y que la identificación laboral predice el nivel de estrés laboral ($Z=31,102$; $p<0,05$). Se puede afirmar que el bienestar psicológico y la identificación laboral inciden en el estrés laboral de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2020. Analizando a detalle los resultados se tiene que la variable bienestar psicológico incide solamente en el nivel: 2=Media ($p=0,038$), mientras que la variable identificación laboral incide en un nivel: 2=Media ($p=0,000$). De esta manera ambas variables tienen incidencia en el nivel medio, lo cual indica que las variables independientes son determinantes para el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Hipótesis específica 1.

H₀: El bienestar psicológico y la identificación laboral no influyen en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

H₁: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 12

Prueba de bondad de ajuste del modelo bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	5,860	5	,320
Desviación	6,844	5	,233

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 12 se puede observar que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 5,860 con un p valor de $0,320 > \alpha (0,05)$, esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la variable dependiente.

Tabla 13

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	53,048			
Final	24,620	28,427	3	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 13 encontramos los resultado de la prueba de ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 53,048 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la percepción que tienen los docentes sobre el clima organizacional. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de la primera dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión clima organizacional.

Tabla 14

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional

Cox y Snell	,245
Nagelkerke	,287
McFadden	,146

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 14 se presenta la variabilidad obtenida para la variable clima organizacional en función a las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,287 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,245) y el valor de McFadden (0,146), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 28.7% de la dimensión clima organizacional; esto quiere decir que la variabilidad de la percepción que tiene el docente acerca del clima organizacional se debe en un 28,7% al bienestar psicológico y la identificación laboral que tienen los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 15

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el clima organizacional

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
	[Clima = 1]	,808	,266	9,192	1	,002
	[Clima = 2]	2,840	,418	46,106	1	,000
	[Bienestar=2]	,330	,691	,228	1	,633
Umbral	[Bienestar=3]	0 ^a	.	.	0	.
	[Identificación=1]	23,574	,000	.	1	.
	[Identificación=2]	1,438	,449	10,256	1	,001
	[Identificación=3]	0 ^a	.	.	0	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observan en la tabla 15 los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente bienestar psicológico no predice significativamente a la variable dependiente clima organizacional ($Z=0,228$; $p>0,05$) y que la identificación laboral predice el nivel de clima organizacional ($Z=10,256$; $p<0,05$). Se puede afirmar que el bienestar psicológico no incide en el clima organizacional mientras que la identificación laboral si incide en el clima organizacional percibido por los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Analizando a detalle los resultados se tiene que la variable bienestar psicológico no incide en la dimensión clima organizacional ($p=0,633$), mientras que la variable identificación laboral incide en un nivel: 2=Media ($p=0,001$). De esta manera solo una de las variables tiene incidencia en el nivel medio, lo cual indica que la variable independiente identificación laboral es determinante en la percepción del clima organizacional que tienen los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Hipótesis específica 2.

H₀: El bienestar psicológico y la identificación laboral no influyen en la estructura organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

H₁: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la estructura organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 16

Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,631	5	,604
Desviación	4,164	5	,526

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

En la tabla 16 se puede observar que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 3,631 con un p valor de $0,0604 < \alpha (0,05)$, esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la segunda dimensión de la variable dependiente.

Tabla 17

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	57,037			
Final	22,043	34,994	3	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 17 encontramos los resultado de la prueba de ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 34,994 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la estructura organizacional. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de la segunda dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión estructura organizacional.

Tabla 18

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional

Cox y Snell	,293
Nagelkerke	,338
McFadden	,171

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 18 se presenta la variabilidad obtenida para la segunda dimensión de la variable dependiente que viene a ser la estructura organizacional en función a las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,338 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,293) y el valor de McFadden (0,171), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 33.8% de la dimensión estructura organizacional; esto quiere decir que la variabilidad de la estructura organizacional se debe en un 33,8% al bienestar psicológico y la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 19

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la estructura organizacional

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	
	[Estructura = 1]	,311	,249	4,331	1	,212
	[Estructura = 2]	3,021	,447	1,375	1	,000
	[Bienestar=2]	,357	,682	4,286	1	,600
Umbral	[Bienestar=3]	0 ^a	.	.	0	.
	[Identificación=1]	23,671	,000	9,758	1	.
	[Identificación=2]	1,936	,491	4,889	1	,000
	[Identificación=3]	0 ^a	.	.	0	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observan en la tabla 19 los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente bienestar psicológico no predice significativamente a la dimensión estructura organizacional ($Z=4,286$; $p>0,05$) y que la identificación laboral predice la percepción acerca de la dimensión estructura organizacional ($Z=4,889$; $p<0,05$). Se puede afirmar que el bienestar psicológico no incide en la estructura organizacional pero la identificación laboral si incide en la estructura organizacional de los docentes que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Analizando a detalle los resultados se tiene que la variable identificación laboral incide en un nivel: 2=Media ($p=0,000$). De esta manera solo una de las variables tiene incidencia en el nivel medio, lo cual indica que una de las variables independientes es determinante en la percepción que tienen los docentes acerca de la estructura organizacional en las instituciones que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Hipótesis específica 3.

H₀: El bienestar psicológico y la identificación laboral no influyen en el territorio organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

H₁: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el territorio organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 20

Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el territorio organizacional

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	12,935	5	,024
Desviación	11,605	5	,041

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 20 se puede observar que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 12,935 con un p valor de $0,024 < \alpha (0,05)$, esto permite confirmar que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 21

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el territorio organizacional

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	61,037			
Final	29,657	31,380	3	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 21 encontramos los resultado de la prueba de ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la percepción del territorio organizacional, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 31,380 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la percepción del territorio organizacional. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de la tercera dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión territorio organizacional.

Tabla 22

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el territorio organizacional

Cox y Snell	,267
Nagelkerke	,327
McFadden	,183

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 22 se presenta la variabilidad obtenida para la dimensión territorio organizacional en función a las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,327 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,267) y el valor de McFadden (0,183), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 32.7% de la dimensión territorio organizacional; esto quiere decir que la variabilidad de la percepción del territorio organizacional se debe en un 32,7% al bienestar psicológico y la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 23

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el territorio organizacional

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
	[Territorio = 1]	1,414	,310	20,838	1	,000
	[Territorio = 2]	3,971	,572	48,196	1	,000
	[Bienestar=2]	,818	,720	1,292	1	,256
Umbral	[Bienestar=3]	0 ^a	.	.	0	.
	[Identificación=1]	5,102	1,288	15,692	1	,000
	[Identificación=2]	1,831	,481	14,507	1	,000
	[Identificación=3]	0 ^a	.	.	0	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observan en la tabla 23 los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente bienestar psicológico no predice significativamente a la dimensión territorio organizacional ($Z=1,292$; $p>0,05$) y que la identificación laboral predice la percepción acerca de la dimensión territorio organizacional ($Z=15,692$; $p<0,05$; $Z=14,507$; $p<0,05$). Se puede afirmar que el bienestar psicológico no incide en la percepción acerca del territorio organizacional pero la identificación laboral si incide en el territorio organizacional de los docentes que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Analizando a detalle los resultados se tiene que la variable identificación laboral incide en un nivel: 1=Baja ($p=0,000$) y en un nivel: 2=Media ($p=0,000$). De esta manera solo una de las variables tiene incidencia en el nivel bajo y medio, lo cual indica que una de las variables independientes es determinante en la percepción que tienen los docentes acerca del territorio organizacional en las instituciones que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Hipótesis específica 4.

H₀: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el uso de la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

H₁: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el uso de la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 24

Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,468	5	,361
Desviación	5,482	5	,360

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

En la tabla 24 se puede observar que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 5,468 con un p valor de 0,361 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la cuarta dimensión de la variable dependiente.

Tabla 25

Información sobre el ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	58,788			
Final	26,565	32,223	3	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 25 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 32,223 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el uso de la tecnología. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de la cuarta dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión el uso de la tecnología.

Tabla 26

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología

Cox y Snell	,273
Nagelkerke	,315
McFadden	,158

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 26 se presenta la variabilidad obtenida para la dimensión uso de la tecnología en función a las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,315 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,273) y el valor de McFadden (0,158), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 31.5% de la dimensión uso de la tecnología; esto quiere decir que la variabilidad en el uso de la tecnología se debe en un 31,5% al bienestar psicológico y la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 27

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el uso de la tecnología

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
	[Tecnología = 1]	,606	,258	5,538	1	,019
	[Tecnología = 2]	3,101	,445	48,548	1	,000
	[Bienestar=2]	1,124	,683	2,710	1	,100
Umbral	[Bienestar=3]	0 ^a	.	.	0	.
	[Identificación=1]	4,234	1,239	11,673	1	,001
	[Identificación=2]	2,014	,483	11,395	1	,000
	[Identificación=3]	0 ^a	.	.	0	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observan en la tabla 27 los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente bienestar psicológico no predice significativamente a la dimensión uso de la tecnología ($Z=2,710$; $p>0,05$) y que la identificación laboral predice a la dimensión uso de la tecnología ($Z=11,673$; $p<0,05$; $Z=11,395$; $p<0,05$). Se puede afirmar que el bienestar psicológico no incide en el uso de la tecnología, pero la identificación laboral si incide en el uso de la tecnología que realizan los docentes que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Analizando a detalle los resultados se tiene que la variable identificación laboral incide en un nivel: 1=Baja ($p=0,001$) y en un nivel: 2=Media ($p=0,000$). De esta manera solo una de las variables tiene incidencia en el nivel bajo y medio, lo cual indica que una de las variables independientes es determinante en el uso de la tecnología por parte de los docentes de las instituciones que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Hipótesis específica 5.

H₀: El bienestar psicológico y la identificación laboral no inciden en la influencia del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2020.

H₁: El bienestar psicológico y la identificación laboral inciden en la influencia del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2020.

Tabla 28

Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	9,186	5	,102
Desviación	8,495	5	,131

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

En la tabla 28 se puede observar que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 9,186 con un p valor de 0,102 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la quinta dimensión de la variable dependiente.

Tabla 29

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	65,869			
Final	28,691	37,178	3	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 29 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 37,178 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la influencia del líder. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de la quinta dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión la influencia del líder.

Tabla 30

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder

Cox y Snell	,308
Nagelkerke	,368
McFadden	,202

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 30 se presenta la variabilidad obtenida para la dimensión influencia del líder en función a las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,368 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,308) y el valor de McFadden (0,202), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 36.8% de la dimensión influencia del líder; esto quiere decir que la variabilidad en la influencia del líder se debe en un 36,8% al bienestar psicológico y la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 31

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
	[Influencia = 1]	1,434	,311	21,306	1 ,000
	[Influencia = 2]	3,259	,466	48,909	1 ,000
	[Bienestar=2]	1,124	,694	2,622	1 ,105
Umbral	[Bienestar=3]	0 ^a	.	.	0 .
	[Identificación=1]	23,170	,000	.	1 .
	[Identificación =2]	1,929	,477	16,389	1 ,000
	[Identificación =3]	0 ^a	.	.	0 .

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observan en la tabla 31 los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente bienestar psicológico no predice significativamente a la dimensión influencia del líder ($Z=2,622$; $p>0,05$) y que la identificación laboral predice a la dimensión influencia del líder ($Z=16,389$; $p<0,05$). Se puede afirmar que el bienestar psicológico no incide en la influencia del líder, pero la identificación laboral si incide en la influencia del líder de acuerdo a la percepción de los docentes que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Analizando a detalle los resultados se tiene que la variable identificación laboral incide en el nivel: 2=Media ($p=0,000$). De esta manera solo una de las variables tiene incidencia en el nivel medio, lo cual indica que una de las variables independientes es determinante en la influencia del líder para el caso de los docentes de las instituciones que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Hipótesis específica 6.

H₀: El bienestar psicológico y la identificación laboral no influyen en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2020.

H₁: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2020.

Tabla 32

Prueba de bondad de ajuste del modelo del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la falta de cohesión de los docentes

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,455	5	,918
Desviación	2,322	5	,803

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

En la tabla 32 se puede observar que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 1,455 con un p valor de 0,918 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la sexta dimensión de la variable dependiente.

Tabla 33

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la falta de cohesión de los docentes

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,212			
Final	19,707	39,505	3	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 33 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la influencia del líder, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 39,505 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la falta de cohesión. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de la sexta dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión falta de cohesión.

Tabla 34

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la falta de cohesión de los docentes

Cox y Snell	,324
Nagelkerke	,384
McFadden	,211

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 34 se presenta la variabilidad obtenida para la dimensión falta de cohesión en función a las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,384 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,324) y el valor de McFadden (0,211), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 38.4% de la dimensión falta de cohesión; esto quiere decir que la variabilidad en la falta de cohesión se debe en un 38,4% al bienestar psicológico y la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 35

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre la falta de cohesión de los docentes

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
	[Cohesión = 1]	1,193	,291	16,820	1	,000
	[Cohesión = 2]	3,369	,476	50,091	1	,000
	[Bienestar=2]	,635	,704	,814	1	,367
Umbral	[Bienestar=3]	0 ^a	.	.	0	.
	[Identificación=1]	24,155	,000	.	1	.
	[Identificación=2]	2,106	,481	19,200	1	,000
	[Identificación=3]	0 ^a	.	.	0	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observan en la tabla 35 los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente bienestar psicológico no predice significativamente a la dimensión falta de cohesión ($Z=0,814$; $p>0,05$) y que la identificación laboral predice a la dimensión falta de cohesión ($Z=19,200$; $p<0,05$). Se puede afirmar que el bienestar psicológico no incide en la falta de cohesión, pero la identificación laboral si incide en la falta de cohesión de acuerdo a la percepción de los docentes que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Analizando a detalle los resultados se tiene que la variable identificación laboral incide en el nivel: 2=Media ($p=0,000$). De esta manera solo una de las variables tiene incidencia en el nivel medio, lo cual indica que una de las variables independientes es determinante en la falta de cohesión para el caso de los docentes de las instituciones que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Hipótesis específica 7.

H₀: El bienestar psicológico y la identificación laboral no influyen en el respaldo del grupo que perciben los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

H₁: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el respaldo del grupo que perciben los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 36

Prueba de bondad de ajuste del modelo bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,525	5	,258
Desviación	7,721	5	,172

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

En la tabla 36 se puede observar que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 6,525 con un p valor de 0,258 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la séptima dimensión de la variable dependiente.

Tabla 37

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	65,619			
Final	25,412	40,207	3	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 37 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 40,207 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el respaldo del grupo. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de la séptima dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión respaldo del grupo.

Tabla 38

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo

Cox y Snell	,328
Nagelkerke	,385
McFadden	,207

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 38 se presenta la variabilidad obtenida para la dimensión respaldo del grupo en función a las variables predictoras: bienestar psicológico y la identificación laboral, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,385 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,328) y el valor de McFadden (0,207), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 38.5% de la dimensión respaldo del grupo; esto quiere decir que la variabilidad en el respaldo del grupo se debe en un 38,5% al bienestar psicológico y la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

Tabla 39

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el respaldo del grupo.

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	
	[Respaldo = 1]	1,232	,294	17,578	1	,000
	[Respaldo = 2]	3,027	,437	47,948	1	,000
	[Bienestar=2]	,604	,707	,731	1	,393
Umbral	[Bienestar=3]	0 ^a	.	.	0	.
	[Identificación=1]	22,886	,000	.	1	.
	[Identificación=2]	2,249	,481	21,829	1	,000
	[Identificación=3]	0 ^a	.	.	0	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observan en la tabla 39 los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente bienestar psicológico no predice significativamente a la dimensión respaldo del grupo ($Z=0,814$; $p>0,05$) y que la identificación laboral predice a la dimensión respaldo del grupo ($Z=19,200$; $p<0,05$). Se puede afirmar que el bienestar psicológico no incide en el respaldo del grupo, pero la identificación laboral si incide en el respaldo del grupo de los docentes que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Analizando a detalle los resultados se tiene que la variable identificación laboral incide en el nivel: 2=Media ($p=0,000$). De esta manera solo una de las variables tiene incidencia en el nivel medio, lo cual indica que una de las variables independientes es determinante en el respaldo del grupo para el caso de los docentes de las instituciones que conforman la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis estadístico de la hipótesis general tenemos que el valor de Nagelkerke fue igual a 0,586 lo que indica que el modelo propuesto explica que la variabilidad del estrés laboral se debe en un 58,6% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Asimismo, la estimación de los valores paramétricos de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre el estrés laboral, permitieron determinar que de acuerdo al valor Z de Wald igual a 4,295 con un valor sig de 0,038 indica que el bienestar psicológico en su nivel medio incide en el estrés laboral, además para el caso de la variable identificación laboral se tiene que el valor Z de Wald fue igual a 31,102 con un valor sig 0,000, esto nos indica que la identificación laboral incide en el estrés laboral. Con estos datos se puede establecer que las variables bienestar psicológico y la identificación laboral inciden en el estrés laboral. Estos resultados son concordantes con estudios como el caso de la investigación desarrollada por Tualombo (2018) quien llegó a concluir que el bienestar psicológico mantiene una relación con el estrés laboral, de igual forma Bazán (2016) consideró que estas variables tienen una relación inversa pero significativa. Si se asume que el bienestar psicológico es la auto apreciación que tienen las personas respecto a situaciones positivas en su vida, lo cual les empuja a una constante búsqueda de la perfección (Tualombo, 2018 citado por Castro, 2009). En este sentido es importante considerar que el bienestar psicológico presente un alto nivel, lo cual les brindará a los docentes una serie de herramientas que les permitan afrontar cualquier situación o factor que pueda ser altamente estresante, de tal manera que las nuevas tareas o roles en el trabajo remoto no sean vistos por los docentes como una excesiva carga laboral y con ello se agudice el estrés, sino como una labor que debería ser desarrollada para la mejora del proceso educativo o el logro de las competencias por parte de los estudiantes., de esta manera el bienestar psicológico les brinda el entusiasmo necesario para que los docentes puedan afrontar el estrés de una forma constructiva. Respecto a la otra variables identificación laboral tenemos que de acuerdo a Bolaños y Franco (2017) implica la forma como se siente el trabajadores respecto al hecho de sentirse parte de la organización, además de

asumir como suyos los éxitos o fracasos que pueda tener la organización, la identificación laboral lleva a los docentes a mantener más comprometidos con la misión y la visión de la Institución Educativa, esto regirá el nivel de desempeño que presenten al momento de desarrollar sus labores. Respecto a los resultados se tiene que la identificación laboral incide en el estrés laboral, esta situación se tiene que analizar considerando que al momento de que se presenten tareas complejas altamente exigentes hacia los maestros, estos desde sus niveles de identificación podrán afrontarlos, podrán establecer mecanismos de reducir los efectos de los estresores, de igual forma la identificación laboral permite que el docente no vea las cosas por el lado negativo, es decir influye en su percepción de las labores, una alta identificación permitirá que los docentes asuman las tareas como un desafío como un reto cuyo desarrollo permitirá alcanzar buenos resultados, ello a su vez incrementará la satisfacción laboral y por ende esta situación fortalecerá el nivel de bienestar laboral.

A partir del análisis estadístico de la primera hipótesis específica tenemos que el valor de Nagelkerke fue igual a 0,287 lo que indica que el modelo propuesto explica que la variabilidad de la dimensión clima organizacional se debe en un 28,7% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Asimismo, la estimación de los valores paramétricos de regresión logística ordinal para el modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre de la dimensión clima organizacional, permitieron determinar que de acuerdo al valor Z de Wald igual a 0,228 con un valor sig de 0,633 indica que el bienestar psicológico no incide en la dimensión clima organizacional, además para el caso de la variable identificación laboral se tiene que el valor Z de Wald fue igual a 10,256 con un valor sig 0,001; esto nos indica que la identificación laboral incide en la dimensión clima organizacional. Con estos datos se puede establecer que solamente la variable identificación laboral incide en la dimensión clima organizacional. Ante estos resultados cabe preguntarse por qué el bienestar psicológico no influye en el clima organizacional, lo cual puede ser contrario a lo que establece Ryff (1989) quien consideró que un componente importante del bienestar tiene que ver con las relaciones positivas con los demás, ya que esta dimensión abarca la interacción con los demás miembros de la organización, es así que a mayor bienestar más positivas serán las relaciones y el

desenvolvimiento del personal será en un clima de confianza. Sin embargo, la respuesta a esta inquietud y aparente contradicción radica en que para el caso del estrés laboral este se ha sido analizado estadísticamente a partir de un instrumento que ha considerado solamente la percepción que tiene el docente sobre el clima organizacional, es decir, el clima puede ser positivo pero esto no necesariamente responde a la percepción que tienen los docentes sobre el mismo, asimismo, hablar de clima organizacional significa hablar de relaciones interpersonales, lo cual es sumamente complejo en casos de trabajo remoto, ya que la interacción entre docentes se reduce a reuniones virtuales, casos se han presentado incluso en el cual los docentes no conocen físicamente a sus compañeros de trabajo o a sus directivos. Por lo tanto, la percepción sobre clima organizacional difiere en un entorno físico como en uno virtual, es así que el docente puede percibir de forma relativa el clima, incluso considerando que es positivo y no asumiendo estas interacciones virtuales como factor estresante, con lo cual no se requiere de un bienestar psicológico que les permita superar las dificultades que se presenten en un clima organizacional casi exclusivamente virtual.

A partir del análisis estadístico de la segunda hipótesis específica tenemos que el valor de Nagelkerke fue igual a 0,338 lo que indica que el modelo propuesto explica que la variabilidad de la dimensión estructura organizacional se debe en un 33,8% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Asimismo, la estimación de los valores paramétricos de regresión logística ordinal para el modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre de la dimensión estructura organizacional, permitieron determinar que de acuerdo al valor Z de Wald igual a 4,286 con un valor sig de 0,600 indica que el bienestar psicológico no incide en la dimensión estructura organizacional, además para el caso de la variable identificación laboral se tiene que el valor Z de Wald fue igual a 4,889 con un valor sig 0,000; esto nos indica que la identificación laboral a un nivel medio incide en la dimensión estructura organizacional. Con estos datos se puede establecer que solamente la variable identificación laboral incide en la dimensión estructura organizacional. Estos resultados son susceptibles de análisis en función a los estudios tratados como antecedentes de investigación, se tiene que Bazán (2016) consideró que el

bienestar psicológico se relaciona con la estructura de la organización, así como su cultura, esto también lo confirma Espinoza y Gaspar (2018) en su estudio. Por ende encontramos una clara contradicción con los hallazgos ya que se ha llegado a considerar estadísticamente que el bienestar no se relaciona con la estructura, esto se puede explicar a partir de la concepción que tiene el docente de la estructura organizacional, la cual abarca para el caso de las instituciones educativas está conformada por el sistema jerárquico que se viene desarrollando en la institución educativa, a esto se suma la organización administrativa y a la distribución de funciones de cada uno de los miembros de la institución educativa. Si asumimos que los docentes tienen amplia experiencia laboral ya sean contratados o nombrados, entonces tienen indudable conocimiento del sistema organizativo de las instituciones educativas, además las funciones son cuasi rígidas y conocidas ampliamente por la difusión de las normas emitidas por el Ministerio de Educación. Por lo tanto la estructura organización no se constituye para los docentes un aspecto que los estrese, debido a su carácter de necesario y amplia difusión. El nivel de bienestar psicológico que pueda presentar el docente es irrelevante para afrontar un sistema rígido. Con respecto a la incidencia de la identificación laboral en la estructura organizacional tenemos que Mael & Ashforth (1992) consideraron que la identificación laboral es de carácter social, en este sentido la identidad que demuestre el docente deriva de su ubicación dentro del grupo de docentes, su nivel educativo o el cargo interno que pueda tener entonces influye en la percepción que el trabajador tiene respecto a su persona en relación a su sentido de pertenencia a la organización tal como lo expresaron Contreras; Talero & Camacho (2019). Es decir, a mayor identificación laboral mayor participación en la construcción del clima organizacional.

A partir del análisis estadístico de la tercera hipótesis específica tenemos que el valor de Nagelkerke fue igual a 0,327 lo que indica que el modelo propuesto explica que la variabilidad de la dimensión territorio organizacional se debe en un 32,7% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Asimismo, la estimación de los valores paramétricos de regresión logística ordinal para el modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre de la dimensión territorio organizacional, permitieron determinar que de acuerdo

al valor Z de Wald igual a 1,292 con un valor sig de 0,256 indica que el bienestar psicológico no incide en la dimensión territorio organizacional, además para el caso de la variable identificación laboral se tiene que para el nivel bajo el valor Z de Wald fue igual a 12,692 con un valor sig 0,000; además para el nivel medio el valor Z de Wald fue igual a 14,507 con un valor sig 0,000; esto nos indica que la identificación laboral a un nivel bajo y medio incide en la dimensión territorio organizacional. Con estos datos se puede establecer que solamente la variable identificación laboral incide en la dimensión territorio organizacional. Estos resultados se pueden comprender a partir de la comprensión de esta dimensión, el territorio organizacional se refiere al ambiente físico de trabajo, conformado por aquel espacio y todos los recursos donde se desenvuelve el trabajador, en este sentido si el territorio no es el adecuado, no brinda las condiciones necesarias para que desarrolle adecuadamente su labor entonces se hará presente el estrés laboral, pero la percepción que tiene el docente acerca de su territorio laboral será influido por el grado de identificación laboral que evidencie el docente, de esta forma un docente identificado con su institución educativa, podrá superar la situación de un territorio inadecuado, o minimizará su incidencia restándole en muchas ocasiones las deficiencias que puedan presentarse. Para el presente caso, los resultados obtenidos respecto a la inexistencia de influencia del bienestar psicológico en la percepción del territorio laboral como factor estresante contradicen la propuesta de Ryff (1989), ya que el autor asumió que una de las dimensiones del bienestar psicológico es el dominio ambiental, el cual es una capacidad del personal para crear ambientes adecuados a sus propias condiciones psicológicas, en este sentido el dominio ambiental permite tener un control de entornos complejos o difíciles aprovechando las oportunidades de forma positiva, por lo cual el bienestar psicológico debería favorecer la forma como el docente afronta un territorio desfavorable.

A partir del análisis estadístico de la cuarta hipótesis específica tenemos que el valor de Nagelkerke fue igual a 0,315 lo que indica que el modelo propuesto explica que la variabilidad de la dimensión uso de la tecnología se debe en un 31,5% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Asimismo, la estimación de los valores paramétricos de regresión logística ordinal para el modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre

de la dimensión uso de la tecnología, se tiene que el valor Z de Wald igual a 2,710 con un valor sig de 0,100 indica que el bienestar psicológico no incide en la dimensión uso de la tecnología, además para el caso de la variable identificación laboral se tiene que para el nivel bajo el valor Z de Wald fue igual a 11,673 con un valor sig 0,001; además para el nivel medio el valor Z de Wald fue igual a 11,395 con un valor sig 0,000; esto nos indica que la identificación laboral a un nivel bajo y medio incide en la dimensión uso de la tecnología. Con estos datos se puede establecer que solamente la variable identificación laboral incide en la dimensión uso de la tecnología. Estos resultados se tienen que analizar a partir de la comprensión de la dimensión uso de la tecnología, la misma que cobra importancia en tiempos actuales debido a que se ha generalizado el trabajo remoto de los docentes en el contexto de la pandemia. Se debe asumir que uno de los aspectos desfavorables que han restado efectos al trabajo remoto docente es el escaso dominio de los maestros respecto a los recursos tecnológicos, si bien en la fase de educación presencial no era tan exigente el uso de los recursos tecnológicos, se tiene que en un contexto de trabajo a distancia el dominio es obligatorio y de ello dependerá la eficiencia del proceso de enseñanza. De esta forma el escaso conocimiento, el mínimo dominio y la exigencia del uso de los recursos tecnológicos se constituyen en factores estresantes. Sin embargo se ha encontrado que solamente la identificación laboral incide en este factor o dimensión del estrés laboral, la incidencia no es necesariamente negativa, es así que si el docente se muestra muy comprometido con su institución educativa, se incrementa el grado de satisfacción y asumirá los acuerdos y planes de mejora que la comunidad educativa pueda acordar. Si se considera que los docentes de mayor edad o años en el ejercicio de la docencia son los más afectados con el uso de los recursos digitales entonces los resultados estarían de acuerdo a lo que establecieron Buedo, Rubio, Dumitrache y Romero (2020) al manifestar que el bienestar psicológico se encuentra relacionado a la edad y también su nivel de motivación en cuanto al aprendizaje, sin embargo, el bienestar a mayor edad se ve influenciado por otros aspectos que se consideran más importantes como es el caso de la salud o la satisfacción con la vida, motivo por lo cual los componentes del bienestar psicológico no radican estrictamente en el fruto de la labor sino en la conservación de la integridad física, mental o en los aspectos socio-familiares.

A partir del análisis estadístico de la quinta hipótesis específica tenemos que el valor de Nagelkerke fue igual a 0,368 lo que indica que el modelo propuesto explica que la variabilidad de la dimensión influencia del líder se debe en un 36,8% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Asimismo, la estimación de los valores paramétricos de regresión logística ordinal para el modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre de la dimensión influencia del líder, se tiene que el valor Z de Wald igual a 2,622 con un valor sig de 0,105 indica que el bienestar psicológico no incide en la dimensión influencia del líder, además para el caso de la variable identificación laboral se tiene para el nivel medio el valor Z de Wald fue igual a 16,389 con un valor sig 0,000; esto nos indica que la identificación laboral a un nivel medio incide en la dimensión influencia del líder. Con estos datos se puede establecer que solamente la variable identificación laboral incide en la dimensión influencia del líder. Estos hallazgos no son concordantes con la investigación de Benott (2019) quien determinó que el estrés se relaciona significativamente con la visión del liderazgo en la organización, esto es importante porque nos permite entender en primer lugar que una situación importante es la relación con el liderazgo y en segundo lugar la incidencia del estrés en la percepción que tienen los trabajadores en el liderazgo. Sin embargo, los hallazgos expresan que tanto el bienestar psicológico como la identificación laboral influyen en la percepción que desarrollen los docentes respecto a su líder y a la influencia del mismo. Si se asume la posición de Ding y Yu (2020) que el bienestar psicológico es una forma de juicio global de los trabajadores respecto a la efectividad de su funcionamiento psicológico, abarcando dicho juicio aspectos como las emociones positivas y ciertas cualidades intrapersonales como la adaptación y la autorrealización, entonces un alto nivel de bienestar psicológico influirá en la concepción que los docentes puedan tener de sus directivos, lo cual indica que más allá de la complejidad de las tareas, su frecuencia y el tiempo para desarrollarlas no será visto como factores estresantes, el bienestar que demuestre el docente incide en la influencia del líder o el nivel en que se permite que influya el líder institucional, considerando que el bienestar favorece la adaptación o la autorrealización de cada docente.

Un bajo nivel de bienestar va acompañado con emociones negativas que a su vez inciden en la forma como se asuma la relación con el líder. Además se estableció que para el caso de la variable identificación laboral u organizacional si incide en la percepción acerca de la percepción que poseen los docentes respecto a la influencia de los líderes pedagógicos, esto está acorde con la propuesta teórica de Bolaños & Franco (2017) quienes asumieron que la identificación significa como alguien se siente respecto a su organización y la manera en cómo asume como propios los logros o éxitos, de esta manera un docente que presente un alto nivel de identificación laboral a su vez verá en su directivo a un líder a quien seguir y aceptará las propuestas de mejora establecidas por los directivos, esto es concordante con aquello que expresan Mael y Ashforth (1992), quienes establecieron que la identificación organizacional es una forma específica de identificación social donde el individuo se define a sí mismo en términos de su pertenencia a una organización en particular, la identificación es relacional y comparativa ya que define al individuo en relación con los individuos y el rol que cumplen dentro de la organización. Es que las bases de la identificación organizacional se encuentran en la identificación social. El sentido de pertenencia implica que se imiten o emulen las conductas positivas que puedan asumir los líderes de la organización, además conforme lo explicó Vaamonde (2019) la identificación genera vínculos de apego no solo con los compañeros de trabajo sino con aquellos que dirigen las organizaciones.

A partir del análisis estadístico de la sexta hipótesis específica tenemos que el valor de Nagelkerke fue igual a 0,384 lo que indica que el modelo propuesto explica que la variabilidad de la dimensión falta de cohesión se debe en un 38,4% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Asimismo, la estimación de los valores paramétricos de regresión logística ordinal para el modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre de la dimensión falta de cohesión, se tiene que el valor Z de Wald igual a 0,814 con un valor sig de 0,367 indica que el bienestar psicológico no incide en la dimensión falta de cohesión, además para el caso de la variable identificación laboral se tiene para el nivel medio el valor Z de Wald fue igual a 19,200 con un valor sig 0,000; esto nos indica que la identificación laboral a un nivel medio

incide en la dimensión falta de cohesión. Con estos datos se puede establecer que solamente la variable identificación laboral incide en la dimensión falta de cohesión. Estos resultados coinciden con el enfoque de Topa & Morales (2006) quienes señalaron que si un trabajador presenta un positivo nivel de identificación organizacional o laboral, entonces presentarán mayor iniciativa respecto al cumplimiento de sus funciones, asimismo, indicaron que una importante condición para que los trabajadores alcancen este alto nivel de identificación laboral es la cohesión del personal, dicha cohesión incide en la conducta y en las emociones, sin embargo, consideramos en el presente estudio que de igual forma un ambiente laboral cohesionado con un fuerte espíritu de colaboración, amistad compañerismo y fraternidad, donde se apoyen en cada actividad propuesta democráticamente influirá en la identificación laboral. De igual forma el modelo de Harris y Cameron (2005) establecieron que la identificación organizacional conlleva a que el trabajador presente un mayor nivel de compromiso con su organización de tal forma que se permita la expresión de los propios objetivos de trabajador, de esta manera interiorizará sus objetivos institucionales, los valores y las metas y encamine su desempeño hacia dichas metas, lo cual definitivamente hará que el grupo en la organización se vea cohesionado teniendo propósitos comunes.

A partir del análisis estadístico de la séptima hipótesis específica tenemos que el valor de Nagelkerke fue igual a 0,385 lo que indica que el modelo propuesto explica que la variabilidad de la dimensión respaldo del grupo se debe en un 38,5% al bienestar psicológico y a la identificación laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021. Asimismo, la estimación de los valores paramétricos de regresión logística ordinal para el modelo de incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral sobre de la dimensión respaldo del grupo, se tiene que el valor Z de Wald igual a 0,731 con un valor sig de 0,393 indica que el bienestar psicológico no incide en la dimensión respaldo del grupo, además para el caso de la variable identificación laboral se tiene para el nivel medio el valor Z de Wald fue igual a 21,829 con un valor sig 0,000; esto nos indica que la identificación laboral a un nivel medio incide en la dimensión respaldo del grupo. Con estos datos se puede establecer que solamente la variable identificación laboral incide en la dimensión respaldo del grupo. En este caso los resultados indican que solamente la identificación

laboral influye en la percepción que tiene el docente respecto al respaldo del grupo en la institución educativa, esto es concordante con la propuesta teórica de Fernández (2019) quien estableció que la identificación al ser asumida como el sentido de pertenencia hacia un grupo, tiene que ver en la forma como se asumen los triunfos o fracasos al interior de la organización, por lo cual también la identificación tiene relación con la satisfacción laboral, en este sentido una forma de concretar los objetivos de la organización es posible gracias al respaldo del grupo que se manifiesta en los integrantes. De esta manera un docente identificado con su institución educativa será más participativo, colaborador y comprometido, lo cual se manifestará en sus relaciones interpersonales y en el apoyo que brinde a sus colegas o en la confianza que desarrolle y le permita encontrar apoyo en los demás docentes de las instituciones educativas. Esto se reforzado por el enfoque de Topa & Morales (2006) quienes asumieron que cuando el trabajador se siente identificado con la organización, entonces esto influirá en forma positiva en el comportamiento organizacional que desarrollen el personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo general del presente estudio buscó establecer la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; los resultados que se obtuvieron respecto a la información sobre el ajuste del modelo de incidencia establecieron que el valor Chi-cuadrado es igual a 68,118 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la dependencia del estrés laboral respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad del estrés laboral se debe en un 58,6% al bienestar psicológico y la identificación laboral.

Segunda: El primer objetivo específico se propuso determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; los resultados que se obtuvieron respecto a la información sobre el ajuste del modelo de incidencia establecieron que el valor Chi-cuadrado es igual a 28,427 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la dependencia del clima organizacional respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad del estrés laboral se explica en un 28,7% a las variables independientes.

Tercera: El segundo objetivo específico se propuso determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la estructura organizacional percibida por los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; los resultados que se obtuvieron respecto a la información sobre el ajuste del modelo de incidencia establecieron que el valor Chi-cuadrado es igual a 34,994 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la dependencia de la estructura organizacional como factor estresante respecto al bienestar psicológico y la identificación

laboral; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad del estrés laboral en un 33,8% se explica a partir de las variables independientes.

Cuarta: El tercer objetivo específico se propuso determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el territorio organizacional percibido por los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; los resultados que se obtuvieron respecto a la información sobre el ajuste del modelo de incidencia establecieron que el valor Chi-cuadrado es igual a 31,380 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la dependencia del territorio organizacional como factor estresante respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad del estrés laboral en un 32,7% se explica a partir de las variables independientes.

Quinta: El cuarto objetivo específico se propuso determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el uso de la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; los resultados que se obtuvieron respecto a la información sobre el ajuste del modelo de incidencia establecieron que el valor Chi-cuadrado es igual a 32,223 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la dependencia del uso de la tecnología como factor estresante respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad del estrés laboral en un 31,5% se explica a partir de las variables independientes.

Sexta: El quinto objetivo específico se propuso determinar la incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la influencia del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; los resultados que se obtuvieron respecto a la información sobre el ajuste del modelo de incidencia establecieron que el valor Chi-cuadrado es igual a 37,178 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la

dependencia de la influencia del líder como factor estresante respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad del estrés laboral en un 36,8% se explica a partir de las variables independientes.

Séptima: El sexto objetivo específico se propuso determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; los resultados que se obtuvieron respecto a la información sobre el ajuste del modelo de incidencia establecieron que el valor Chi-cuadrado es igual a 39,505 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la dependencia de la falta de cohesión como factor estresante respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad del estrés laboral en un 38,4% se explica a partir de las variables independientes.

Octava: El séptimo objetivo específico se propuso determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el respaldo del grupo percibido por los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021; los resultados que se obtuvieron respecto a la información sobre el ajuste del modelo de incidencia establecieron que el valor Chi-cuadrado es igual a 40,207 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica la dependencia del respaldo del grupo como factor estresante respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad del estrés laboral en un 38,5% se explica a partir de las variables independientes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A partir del hallazgo de la investigación recomendamos a los directivos y especialistas del Ministerio de Educación se promueva no solo acciones referidas al soporte socioemocional por temas de pandemia, sino se establezca en forma específica una campaña nacional de diagnóstico de los niveles de bienestar psicológico de los docentes, porque es un factor que tiene incidencia en el estrés laboral.

Segunda:

A los directivos de las Direcciones Regionales de Educación se les recomienda establecer los protocolos necesarios para evaluar el nivel de estrés presente en los docentes de las instituciones educativas públicas y privadas de su jurisdicción, considerando que es determinante en el desempeño profesional, de esta manera proponiendo estrategias que busquen reducir los niveles de estrés se puede lograr que los aprendizajes de los estudiantes también mejoren en este sentido.

Tercera:

A los directivos de las Unidades de Gestión Educativa Local se recomienda que consideren una evaluación semestral o anual sobre los niveles de identificación laboral, considerando que también es determinante en el desempeño laboral y en la mejora de los niveles de logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Cuarta:

A los directivos de las Unidades de Gestión Educativa Local se recomienda que concreten la firma de convenios con las Universidades de la región a fin de que apoyen en la construcción de instrumentos diagnósticos y en la capacitación a los directivos para la aplicación, procesamiento de información y establecimiento de acciones que busquen fortalecer el bienestar psicológico, la identificación laboral y el estrés laboral.

Quinta:

Se recomienda a los estudiantes investigadores de pre y posgrado llevar a cabo estudios que determinan la correlación a partir de la paridad entre las variables de estudio, asimismo se pueden realizar investigaciones de carácter cuasi experimental que conlleven a la formulación de estrategias de intervención.

VIII. PROPUESTA

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UGEL 16 DE BARRANCA AÑO 2021

I. DATOS GENERALES

Institución : UGEL 16 Barranca
Dirección : Av. Ferrocarril S/N Barranca
Departamento : Lima
Denominación : Prevención del estrés laboral en docentes de la UGEL N° 16
Responsable : Alva Corcuera Raquel Dita

II. JUSTIFICACIÓN

En el contexto actual, el trabajo diario del docente de la UGEL N° 16 de la provincia de Barranca, en el marco de la estrategia de Aprendo en casa, está sometido a una gran cantidad de riesgos, a los que, se pueden distinguir, jornadas laborales extensas: porque tienen que atender a grupos de estudiantes diferenciados de acuerdo a la disponibilidad del tiempo de ellos, los cambios repentinos o no planificados desde las instancias reguladoras: MINEDU, DRELP, UGEL e IE., documentos normativos que llegan a última hora por cambio de políticas, actividades no programadas y que implican cumplimiento extra; encontramos también, inseguridad laboral, exceso de responsabilidad, falta de expectativas profesionales, excesivo número de alumnos por aula, escasez de medios de interacción virtual, poco conocimiento en el manejo de las TIC, realizar la retroalimentación con los estudiantes, conflictos en las relaciones interpersonales, depresión por la pérdida de sus familiares y de sus estudiantes, conflictos con estudiantes, padres y madres de familia. Asimismo, el presentar las evidencias de cada trabajo pedagógico, subir a una plataforma sus producciones diarias, reuniones virtuales con padres/madres de familia, participación a Webinar de las diferentes instancias jerárquicas, cumplimiento en el desarrollo de tareas virtuales de PerúEduca, reuniones de trabajo colegiado con el grado o ciclo como también. El no tener respaldo del grupo de trabajo ante demandas laborales o que no se valore el trabajo; todo esto les deja poco o nada de atención a su hogar, por lo que podemos señalar que existen factores

psicosociales que viven los docentes, distinguiendo entre algunos, el estrés, síndrome de burn-out, mobbing, entre otros.

Por consiguiente, parece necesario buscar y proponer metodologías que faciliten controlar los niveles de tensión existentes en el ambiente laboral del docente y puede ser razonable pensar que la adquisición y entrenamiento de técnicas de relajación y técnicas cognitivas de control de estrés, podría incidir en la mejora de la salud psicológica de los participantes. Por lo tanto, en una comunidad laboral una intervención de este tipo, podría mejorar la salud psicológica de docentes, previniendo, además, el desarrollo de ciertas psicopatologías. Para alcanzar dicho propósito, en este trabajo se efectúa una evaluación y posteriormente se emplea una estrategia de intervención con el objetivo de facilitar la mejora de los recursos conductuales, cognitivos, de los docentes, a fin de contribuir al auto control de su estrés laboral (Mckay, M. y Fanning, P. 1998; Salmurri, F. y Blanxer, N., 2001).

III. OBJETIVOS

3.1. GENERALES:

Implementar estrategias metodológicas para el control de los niveles de estrés laboral en el personal docente de las II.EE. del nivel primaria de la N° UGEL 16, de la provincia de Barranca, sincrónica o presencial.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Sensibilizar al personal docente del nivel primaria de la UGEL 16 sobre el estrés laboral y el efecto en la salud psicológica y física.

Desarrollar técnicas cognitivas para afrontar los retos del uso de la tecnología y el respaldo del grupo en el personal docente del nivel primaria de la UGEL 16, de la provincia de Barranca.

IV. METAS

Al finalizar el programa los niveles de estrés laboral identificados en los docentes del nivel primaria de la UGEL 16 de Barranca serán menores a los identificados antes de la aplicación del programa.

El programa está dirigido a 101 docentes de las 4 II.EE. de la UGEL 16 de Barranca con la proyección de ser replicado a los directores y docentes de los demás niveles y modalidades.

V. METODOLOGÍA

Pre-test valoración del estrés laboral antes de iniciar la intervención.

Post-test valoración del estrés laboral al finalizar la intervención.

Desarrollo de tres módulos desarrollados en 9 sesiones teórico-prácticos cada uno con una duración de hora y media o dos horas.

Talleres prácticos.

Evaluación de indicadores de logro al finalizar cada sesión.

VI. MÓDULOS

El programa está estructurado en 3 módulos a desarrollarse en 9 sesiones.

MÓDULO I: Introductorio.

SESIÓN 1: Presentación de los facilitadores, presentación del programa, acuerdos. Pre-test.

SESIÓN 2: El estrés en nuestras vidas, mecanismos neurofisiológicos del estrés, las enfermedades psicosomáticas.

MÓDULO II: Técnicas de respiración profunda y relajación.

SESIÓN 1: La respiración sincrónica. Respiración diafragmática, práctica de las fases de la respiración profunda.

SESIÓN 2: Las técnicas de Relajación Muscular. La Técnica de Jacobson. Práctica de la Técnica de relajación Muscular Progresiva.

SESIÓN 3: Las técnicas de relajación Imaginaria. La técnica de Schultz. Práctica de la técnica de relajación imaginaria.

MÓDULO III: Técnicas cognitivas para control del estrés.

SESIÓN 1: Creencias irracionales. Práctica de pensamiento positivo, auto observación, introspección.

SESIÓN 2: Detención del pensamiento, relativización, identificación y sustitución de creencias irracionales.

SESIÓN 3: Revisión de los esquemas cognitivos, técnicas de afrontamiento.

SESIÓN 4: Técnicas de inoculación del estrés.

VII. RECURSOS

Humanos: 1 psicóloga y 2 docentes doctorandos en psicología. Especialistas en psicología clínica invitados.

Materiales:

Medio millar de papel bond A-4

Proyector multimedia

Equipo de computo

parlantes

Impresora

Colchonetas

Tensiómetros

Útiles de escritorio

Un ciento de papelógrafo.

20 cartulinas de colores

Una cinta maskingtape gruesa.

Alfileres

Plumones gruesos

Financieros: Autofinanciado por la Unidad de AGP de la UGEL N° 16 de Barranca.

VIII. DURACIÓN

Fecha de inicio: setiembre 2021

Fecha de término: noviembre 2021

IX. CRONOGRAMA DE ACCIONES

ETAPAS	ACCIONES	CRONOGRAMA																			
		AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			NOVIEMBRE				DICIEMBRE				
		1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4s	1S	2S	3S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	
Identificar las necesidades de intervención de la población.	- Aplicar la escala de estrés Laboral, pre-test					x															
	- Procesar los resultados						x														
	- Describir los niveles de estrés laboral						x														
Planificar e implementar el Programa de Intervención	- Elaborar los módulos y sesiones del Programa.							x													
	- Implementar los materiales.								x												
	- Coordinar las invitaciones a los docentes																				
Ejecutar el Programa de Intervención	- Módulo 1						x	x													
	- Módulo 2								x	x	x										
	- Módulo 3											x	x	x	x						
Evaluación e Informe Final del Programa	- Aplicar la escala de estrés laboral. (pos-test)															x					
	- Procesar los resultados.																	x			
	- Describir los niveles de estrés laboral.																	x			
	- Elaborar el informe final															X	X				

X. ESTABLECIMIENTO DE LA CONDUCTA PROBLEMA/META

MÓDULO	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	TIEMPO
I. Introducción Sesión 1 Sesión 2	Sensibilizar al personal docente del nivel primaria de la UGEL 16 sobre el estrés laboral y el efecto en la salud psicológica y física.	Pretest Talleres	Se desarrollan dos sesiones, evaluación de inicio de niveles de estrés laboral.	120 minutos sesión 1 y 90 minutos sesión 2
II. Técnicas cognitivas para el control de estrés. Sesión 1 Sesión 2 Sesión 3 Sesión 4	Desarrollar técnicas cognitivas para afrontar el control del estrés ante los retos del uso de la tecnología y el respaldo del grupo en el personal docente del nivel primaria de la UGEL 16, de la provincia de Barranca.	Talleres	Se desarrollarán cuatro sesiones practicas	90 minutos Cada una

REFERENCIAS

- Ander-Egg, E. (2016). *Diccionario de Psicología. Tercera edición*. Córdova: Editorial Brujas.
- Arroba, T.; James, K. (1990). *Cómo manejar la presión en el trabajo*. México: Interamericana.
- Ayala, C. (2010). *El estrés académico de los estudiantes preuniversitarios y su relación con los resultados del test de habilidades, realizado en la sección de orientación vocacional*. Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperada de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12609/1/13%20T%281725%29.pdf>
- Ayay, J. & Azan, E. (2018) *Relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamerica Trade S.A – San Martín*. Tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Bazán, E. (2016) *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Benott, J. (2019) *Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la Institución Casuarinas International College de Monterrico 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
- Bolaños, K. & Franco, D. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia.
- Borja, Y. & Salgado, S. (2018) *Nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores de la empresa FRATELLI Peru S.A.C. de Arequipa durante el año 2018*. Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Buedo, C., Rubio, L., Dumitrache, C. y Romero, J. (2020). Active Aging Program in Nursing Homes: Effects on Psychological Well-being and Life Satisfaction. *Psychosocial Intervention*, 29(1), pp. 49-57. DOI: <https://doi.org/10.5093/pi2019a18>
- Choquejahuá, L. (2017) *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad*

- Nacional del Altiplano - Puno 2016*. Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología. Segunda edición*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Contreras, O. y Lesmez, J. (2018). El rol mediador de la identificación organizacional: compartir conocimiento en ambientes híbridos. *Suma de Negocios*, 9(20), pp. 129-137. DOI: 10.14349/sumneg/2018.V9.N20.A7
- Contreras, O.; Talero, L. & Camacho, J. (2019). Efectos de la responsabilidad social empresarial sobre la identificación organizacional de los empleados: autenticidad o falacia. *Contaduría y Administración*, 64 (4), pp. 1-24. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1631>
- Díaz, F. y Hernández, G. (2004). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (2ª. Ed). México D.F. Edit. McGraw Hill
- Ding, H. y Yu, E. (2020). Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), pp. 103-110. DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2020a8>
- Espinoza, A. & Gaspar, J. (2018) *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Fernández, S. (2019). *Identificación organización y discriminación percibida en el ámbito laboral*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=254582>
- Fernández, M., Van Damme, L., Daset, L. y Vanderplasschen, W. (2020). Predictors of Domain-Specific Aspects of Subjective Well-Being among School Going Adolescents in Uruguay. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(1), pp. 85-99. DOI: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6933>
- Friedman, H. & DiMatteo, M. (1989). Adherence and practitioner patient relationship. *Health Psychology*. New York: Prentice Hall; pp. 68-100
- Galeano, M. (2004). *Diseño de Proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo Medellín, Colombia. Editorial Universidad EAFIT.
- Galimberti, U. (2002). *Diccionario de psicología*. México D.F.: Siglo veintiuno editores, S.A. de C.V.

- García, J. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca*. Cuenca 2015. Tesis de maestría, Universidad de Cuenca, Ecuador.
- González, M. (2014) *Estrés y desempeño laboral (Estudio realizado en SERVITECA Altense de Quetzaltenango)*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- González, L., Moral, J., Valle, A. y García, C. (2020). Structure analysis of subjective well-being. *Salud mental*, 43(3), pp. 119-127. DOI: 10.17711/SM.0185-3325.2020.017
- Ibáñez, D. & Yauli, J. (2017). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran el turno noche* Universidad Nacional de San Agustín. Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Lazarus, R.; Kanner, A. & Folkman, S. (1980). *Análisis cognitivo. Emociones: teóricas y experiencias*. México: McGraw-Hill.
- Lazarus, S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez-Roca.
- Leka, S.; Griffiths, A. & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Nottingham: Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones.
- Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas*. Andahuaylas, 2015. Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Losyk, B. (2006). *¡No te Quemes! Cómo vencer el estrés y avanzar en el trabajo*. Barcelona: Edit. Empresa Activa.
- Luján, P. (2018). *El Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018*. Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Mael, F & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational behavior*, 13, pp.103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Marallano, A. (2014). *Relación de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en*

los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.

Marsollier, R. & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10 (1), pp. 209-220. Recuperado de <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/125/171>

Matabanchoy, S.; Lasso, E.: Pantoja, M (2017) *Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas*. Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS" ISSN 2145-2776 Vol. 11- N 19 / julio-diciembre 2017 <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

Novoa-Chapilliquén, S. (2016) *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del Colegio San José de Monterrico*. Tesis de maestría, Universidad de Piura, Perú.

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Primera edición*. Ginebra: OIT.

Paredes, C. & Turpo, Y. (2018) *Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un supermercado de Arequipa*. Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.

Paredes, C. & Turpo, Y. (2018). *Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un supermercado de Arequipa*. Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.

Pérez, A. (2016) *Manual de Prevención Docente. Riesgos Laborales en el sector de la enseñanza*. España: Editorial Nau Libres

Quiroz, M. (2017) *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa Nacional, 2017*. Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Quispe, S. (2016) *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima*. Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú, Lima.

Reyes, M. (2014) *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Ridruejo, P. (1996). *Psicología Médica*. España: McGraw-Hill.
- Romero, P. (2014) *Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los asesores de negocios en la Caja Trujillo, agencia España, 2012*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727
- Ryff, C. (1989). *Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081
- Sánchez, P. (s.f) *Como afrontar el estrés docente*. IES La Basílica. <https://www.imageneseducativas.com/wp-content/uploads/2019/06/C%C3%B3mo-gestionar-el-ESTR%C3%89S-DOCENTE-con-%C3%A9xito.pdf>
- Schultz, D. (1985). *Psicología Industrial*. México: Interamericana S. A.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.
- Selye, H. (1977). *Trabajo y Estrés*. Madrid: Karpos.
- Sepúlveda, J., Schnettler, B., Denegri, M. y Orellana, L. (2020). Social desirability in the measurement of subjective well-being: A study with Chilean university students. *Interdisciplinaria*, 37(2), 2020, pp. 117-128. DOI: <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.2.7>
- Tamayo, M. (2017) *Técnica de relajación muscular progresiva para disminuir la ansiedad originada por exámenes y aumento del rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada de lima metropolitana*. Tesis de Maestría USMP. Lima
- Taylor, S. (1986). *Salud Psicológica*. México: Casa Random.
- Tualombo, L. (2018) *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una Universidad Privada del Lima, Este*. Tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Lima.
- Vaamonde, J. (2019). Intenciones de Renunciar al Trabajo: Propiedades Psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 26-43. DOI: 10.21772/ripo.v38n1a02
- Vásquez, D. & Agudelo, C. (2017) *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca de una*

Institución de Educación Superior. Tesis de grado, Universidad de Antioquía, Medellín.

Villanueva, L & Mantilla, K. (2014) *Condiciones Laborales y Estrés de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Provincial de Barranca.* Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperada de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/316>

ANEXO: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral en los docentes de la Red Educativa N° 10; provincia de Barranca, año 2021.							
Autor: Alva Corcuera Raquel Dita							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>P1: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?</p> <p>P2: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la estructura organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la identificación laboral y el bienestar psicológico en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O1: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p> <p>O2: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la estructura organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el clima organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p> <p>H2: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en la estructura organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p>	Variable 1: Bienestar psicológico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Autoaceptación	Satisfacción con lo realizado Reconocimiento de aspectos positivos y negativos Orgulloso de sí mismo	1-7	Ordinal	Alto 169 – 234
			Relaciones positivas con los demás	Valoración hacia los demás Confianza en los demás Empatía Confianza transmitida a los demás. Seguridad en sí mismo	8 – 14	Totalmente desacuerdo: 1 punto	
			Autonomía	Expresión de opiniones Defensa y fundamento de opiniones Importancia asignada a lo que piensan de mí.	15 – 19	Poco de acuerdo: 2 puntos	Medio 104 – 168
Dominio del entorno	Toma de decisiones Adaptación a cambios y problemas Autocompasión Responsabilidad ante los actos realizados.	20 – 26	Moderadamente de acuerdo: 3 puntos	Bajo 39 – 103			
Propósito en la vida	Planificación a futuro Realización de lo planificado Planteamiento de objetivos y metas	27 – 34	Muy de acuerdo: 4 puntos				
			Bastante de acuerdo: 5 puntos				
			Totalmente de acuerdo: 6 puntos				

<p>P3: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el territorio organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?</p>	<p>O3: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el territorio organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p>	<p>H3: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el territorio organizacional de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p>	<p>Crecimiento personal</p>	<p>Satisfacción con los logros.</p> <p>Autoconocimiento Desarrollo personal Búsqueda de nuevas experiencias Percepción de crecimiento, mejoras y cambio</p>	<p>35 – 39</p>		
<p>P4: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?</p>	<p>O4: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p>	<p>H4: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en la tecnología de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p>		Variable 2: Estrés laboral			
<p>P5: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la influencia del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?</p>	<p>O5: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la influencia del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p>	<p>H5: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en el del líder de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
<p>P6: ¿Cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021?</p>	<p>O6: Determinar la influencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.</p>	<p>H6: El bienestar psicológico y la identificación laboral influyen inversamente en la falta de cohesión de los docentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca, año 2021.</p>					
			<p>2.-Estructura organizacional</p>	<p>Informes internos Control laboral Estructura formal Cadena de mando</p>	<p>2, 12, 16, 24</p>	<p>La condición RARAS VECES es fuente de estrés (2)</p>	<p>Medio 75 – 124</p>
			<p>3.-Territorio organizacional</p>	<p>Espacio privado de labor</p>	<p>3, 15, 22</p>	<p>La condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés (3)</p>	<p>Bajo 25 – 74</p>
			<p>4.-Tecnología</p>	<p>Disponibilidad de equipamiento Conocimiento técnico Uso de tecnología</p>	<p>4, 14, 25</p>	<p>La condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés (4)</p>	
			<p>5.-Influencia del líder</p>	<p>Respaldo del supervisor ante los jefes Respeto del superior Preocupación por el personal</p>	<p>5, 6, 13, 17</p>	<p>La condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés (5)</p>	
			<p>6.-Falta de cohesión</p>	<p>Confianza en el personal Confianza del supervisor sobre el desempeño del trabajador. Pertenencia a un grupo de colaboración estrecha Status del equipo dentro de la organización Desorganización del equipo.</p>	<p>7, 9, 18, 21</p>	<p>La condición GENERALMENTE es fuente de estrés (6) La condición SIEMPRE es fuente de estrés (7)</p>	

			<p>7.-Respaldo del grupo</p> <p>Presión por parte del equipo</p> <p>Respeto del equipo a las metas profesionales</p> <p>Protección del equipo ante las injusticias.</p> <p>Ayuda técnica por parte del equipo.</p>	8, 19, 23		
Variable 3: Identificación laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Integración laboral	Movilidad promocional Satisfacción con el salario Flexibilidad horaria Flexibilidad funcional	1 – 8	Nunca 1
			Referencias corporativas	Relaciones con los compañeros Referencias corporativas profesionales	9 – 13	Casi nunca 2
			Percepción del capital humano	Capacidades técnicas Percepción de la formación profesional inicial	14 – 17	A veces 3
			Implicación en la producción	Asunción de responsabilidades Experiencia de autonomía Percepción de globalidad del trabajo	18 – 21	Casi siempre 4
						Siempre 5
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Nivel:</p> <p>Relacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, correlacional transversal</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético - deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>El personal de la Ugel 16 de Barranca, 65 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico de tipo censal</p> <p>Tamaño de muestra:</p>	<p>Variable 1: Bienestar psicológico</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff</p> <p>Autor: Carol Ryff</p> <p>Año: 1995.</p> <p>Adaptación del instrumento: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006)</p> <p>Administración: Individual y colectiva.</p> <p>Procedencia: Estados Unidos</p> <p>Significación: Determinar el nivel de bienestar</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se hará uso de la estadística descriptiva que se orienta a la recolección, representación y análisis de los datos, mediante tablas estadísticas donde se representarán las frecuencias de cada una de las variables y dimensiones respectivas y los diagramas de barras. Asimismo, los niveles se determinarán mediante la baremización.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para el contraste o prueba de hipótesis se recurrirá a la estadística inferencia, a fin de seleccionar la prueba estadística de hipótesis previamente se aplicará la prueba de bondad de ajuste, se determinará si se hará uso un coeficiente de correlación paramétrico o no paramétrico, se seleccionará entre el Coeficiente de Correlación de Pearson o el Coeficiente de Correlación de Spearman.</p>		

	<p>Equivalente a la población, 65 trabajadores</p>	<p>psicológico mediante una escala</p> <hr/> <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de estrés laboral</p> <p>Autor: OIT - OMS Año: 2017. Adaptación del instrumento: Sonia Palomino Sánchez Administración: Individual y colectiva. Significación: Pretende medir estresores organizacionales, grupales e individuales</p> <hr/> <p>Variable 3: Identificación laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de identificación laboral</p> <p>Autor: Limber Mendoza Cruz Año: 2016 Administración: Individual y colectiva. Significación: Medir los niveles de identidad del personal de una organización. Número de ítems: 21</p>	
--	--	---	--

ANEXO: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN	NIVELES Y RANGOS POR VARIABLE
Variable 1: Bienestar psicológico	Estado donde el ser humano tiene un funcionamiento óptimo, el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal como indicadores de ajuste psicológico produciendo así emociones positivas, agradables, y saludables (Ryff, 1989).	Es la combinación de dimensiones que abarcan la autoaceptación, el crecimiento personal, el propósito en la vida, las relaciones positivas con los demás, el dominio del medio ambiente y la autonomía (Ryff & Keyes, 1995)	Autoaceptación	Satisfacción con lo realizado Reconocimiento de aspectos positivos y negativos Orgulloso de sí mismo	1-7	Politémica, Likert Totalmente desacuerdo: 1 punto	Alto 30 – 42 Medio 18 – 29 Bajo 6 – 17	Ordinal Alto 169 – 234 Medio 104 – 168
			Relaciones positivas con los demás	Valoración hacia los demás Confianza en los demás Empatía Confianza transmitida a los demás. Seguridad en sí mismo	8 – 14		Poco de acuerdo: 2 puntos Moderadamente de acuerdo: 3 puntos	
			Autonomía	Expresión de opiniones Defensa y fundamento de opiniones Importancia asignada a lo que piensan de mí.	15 – 19	Muy de acuerdo: 4 puntos Bastante de acuerdo: 5 puntos	Alto 23 – 30 Medio 14 – 22 Bajo 5 – 13	
			Dominio del entorno	Toma de decisiones Adaptación a cambios y problemas Autocompasión Responsabilidad ante los actos realizados.	20 – 26	Totalmente de acuerdo: 6 puntos	Alto 30 – 42 Medio 18 – 29 Bajo 6 – 17	
			Propósito en la vida	Planificación a futuro Realización de lo planificado Planteamiento de objetivos y metas Satisfacción con los logros.	27 – 34		Alto 36 – 48 Medio 22 – 35 Bajo 8 – 21	
			Crecimiento personal	Autoconocimiento Desarrollo personal Búsqueda de nuevas experiencias Percepción de crecimiento, mejoras y cambio	35 – 39	Alto 23 – 30 Medio 14 – 22 Bajo		

							5 – 13	
Variable 2: Identificación laboral	Forma de identificación social, en donde la identidad del individuo es derivada de su clasificación dentro de categorías o grupos sociales; es la percepción de sí mismo en relación con su propio sentido de pertenecer a una organización (Mael & Ashforth, 2017).	Identificación que el trabajador tiene respecto a su organización y que se evalúa a través del Cuestionario de Identificación laboral de Mendoza (2016), estructurado por 21 ítems organizados en cuatro dimensiones.	Integración laboral	Movilidad promocional Satisfacción con el salario Flexibilidad horaria Flexibilidad funcional	1 – 8	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Alta 30 – 40 Media 19 – 29 Baja 8 – 18	Alta 77 – 105 Media 49 – 76
			Referencias corporativas	Relaciones con los compañeros Referencias corporativas profesionales	9 – 13		Alta 19 – 25 Media 12 – 18 Baja 5 – 11	Baja 21 – 48
			Percepción del capital humano	Capacidades técnicas Percepción de la formación profesional inicial	14 – 17		Alta 16 – 20 Media 10 – 15 Baja 4 – 9	
			Implicación en la producción	Asunción de responsabilidades Experiencia de autonomía Percepción de globalidad del trabajo	18 – 21		Alta 16 – 20 Media 10 – 15 Baja 4 – 9	
Variable 3: Estrés laboral	Reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laboral que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación (Leka, Griffiths & Cox, 2004)	Estado de fatiga laboral que se evalúa mediante la Escala de estrés laboral de OIT-OMS (2017) adaptada por Palomino, que mide los estresores organizacionales, grupales e individuales.	Clima organizacional	Misión y metas de la organización. Estrategia de la organización. Políticas generales Dirección y objetivo.	1, 10, 11, 20	Escala de Likert La condición NUNCA es fuente de estrés (1) La condición RARAS VECES es fuente de estrés (2) La condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés (3)	Alto 17 – 24 Medio 11 – 16 Bajo 4 – 10	Alto 125 – 175 Medio 75 – 124
			Estructura organizacional	Informes internos Control laboral Estructura formal Cadena de mando	2, 12, 16, 24		Alto 17 – 24 Medio 11 – 16 Bajo 4 – 10	Bajo 25 – 74
			Territorio organizacional	Espacio privado de labor	3, 15, 22		Alto 13 – 18	

						La condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés (4)	Medio 8 – 12 Bajo 3 – 7	
			Tecnología	Disponibilidad de equipamiento Conocimiento técnico Uso de tecnología	4, 14, 25	La condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés (5)	Alto 13 – 18 Medio 8 – 12 Bajo 3 – 7	
			Influencia del líder	Respaldo del supervisor ante los jefes Respeto del superior Preocupación por el personal	5, 6, 13, 17	La condición GENERALMENTE es fuente de estrés (6)	Alto 17 – 24 Medio 11 – 16 Bajo 4 – 10	
			Falta de cohesión	Confianza en el personal Confianza del supervisor sobre el desempeño del trabajador. Pertenencia a un grupo de colaboración estrecha Status del equipo dentro de la organización Desorganización del equipo. Presión por parte del equipo	7, 9, 18, 21	La condición SIEMPRE es fuente de estrés (7)	Alto 17 – 24 Medio 11 – 16 Bajo 4 – 10	
			Respaldo del grupo	Respeto del equipo a las metas profesionales Protección del equipo ante las injusticias. Ayuda técnica por parte del equipo.	8, 19, 23		Alto 13 – 18 Medio 8 – 12 Bajo 3 – 7	

ANEXO: Validez de instrumento por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autoaceptación							
1	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento del cómo han resultado las cosas.	x		x		x		
2	A menudo me siento solo, porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	x		x		x		
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	x		x		x		
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	x		x		x		
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	x		x		x		
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	x		x		x		
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas con los demás	Si	No	Si	No	Si	No	
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	x		x		x		
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	x		x		x		
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	x		x		x		
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	x		x		x		
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	x		x		x		
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	x		x		x		
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Autonomía	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	x		x		x		
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	x		x		x		

17	Me siento bien, cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	X		X		X	
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	X		X		X	
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Dominio del entorno		Si	No	Si	No	Si	No
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	X		X		X	
21	Tengo confianza en mis opiniones, incluso si son contrarias al consenso general.	X		X		X	
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	X		X		X	
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	X		X		X	
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	X		X		X	
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	X		X		X	
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida		Si	No	Si	No	Si	No
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	X		X		X	
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	X		X		X	
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	X		X		X	
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	X		X		X	
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	X		X		X	
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	X		X		X	
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	X		X		X	
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal		Si	No	Si	No	Si	No
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	X		X		X	

36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	x		x		x	
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	x		x		x	
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	x		x		x	
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	x		x		x	

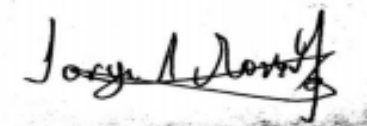
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: _____ Flores Morales Jorge Alberto _____ DNI: _____ 08039505 _____

Especialidad del validador: _____ TEMÁTICO _____

Fecha: _____ 14-01-2021 _____



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Flores Morales, Jorge Alberto
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Bienestar Psicológico

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					X	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																					X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

FECHA: 14-01-202

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 08039505

Teléfono: 993036129

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIFICACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Integración laboral								
1	¿Con qué frecuencia observa que esta institución educativa les brinda la oportunidad a los docentes para estudiar?	X		X		X		
2	¿Considera que la institución educativa brinda las facilidades y el apoyo para que su personal se supere?	X		X		X		
3	¿Considera que el personal docente está satisfecho con el sueldo que perciben en esta institución educativa?	X		X		X		
4	¿Considera que la institución educativa se preocupa por estimular a su personal docente en función a sus esfuerzos?	X		X		X		
5	¿Los horarios de trabajo que impone la institución educativa permiten dar descansos a su personal?	X		X		X		
6	¿La institución educativa cuenta con un horario de trabajo flexible al tiempo de sus docentes?	X		X		X		
7	¿La institución educativa asigna funciones al personal docente de acuerdo a sus habilidades y capacidades?	X		X		X		
8	¿Con qué frecuencia observa que el personal docente es capaz de realizar distintas funciones en la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Referencias corporativas		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Son buenas las relaciones entre docentes dentro de esta institución educativa?	X		X		X		
10	¿En caso de conflictos entre compañeros, ve que la institución educativa se esfuerza en resolver adecuadamente estos problemas?	X		X		X		
11	¿Existe buenas relaciones del personal docente con el o los directivos de la institución educativa?	X		X		X		
12	¿Ud. observa que el personal docente se siente identificado con el grado profesional que posee?	X		X		X		
13	¿Ud. aprecia que el personal docente tiene deseos de seguir superándose institucionalmente y profesionalmente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Percepción del capital humano		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Ud. observa que el personal docente muestra sus habilidades al momento de ofrecer sus servicios?	X		X		X		

15	¿Con qué frecuencia observa al personal docente motivado con las labores que realiza dentro de la institución educativa?	X		X		X	
16	¿Frecuentemente el personal docente se siente satisfecho con su grado profesional y su cargo en la institución educativa?	X		X		X	
17	¿Con que frecuencia la institución educativa valora el grado profesional de su personal docente?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Implicación en la producción		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿La institución educativa delega funciones que implican mucha responsabilidad al personal docente que no cuenta con muchas capacitaciones?	X		X		X	
19	¿La institución educativa permite brindar autonomía al personal docente para tomar sus propias decisiones?	X		X		X	
20	¿Considera que el personal docente se encuentra con capacidad de asumir con autonomía el cargo en su puesto de trabajo?	X		X		X	
21	¿Percibe buena actitud del personal docente al momento de realizar trabajos grupales o que implique mucho apoyo entre colegas?	X		X		X	

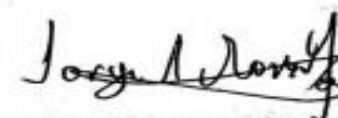
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: _____ Flores Morales Jorge Alberto _____ DNI: _____ 08039505 _____

Especialidad del validador: _____ TEMÁTICO _____

Fecha: _____ 14-01-2021 _____



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Flores Morales, Jorge Alberto

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo

INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Identificación Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				x		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					x	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					x	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					x	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					x	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																					x	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					x	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					x	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																					x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

FECHA: 14-01-202

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 08039505

Teléfono: 993036129

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

x	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Clima organizacional							
1	El que no comprenda las metas y misión de la institución educativa me causa estrés.	x		x		x		
10	El que la forma en que trabaja la institución educativa, no sea clara, me estresa.	x		x		x		
11	El que las políticas generales de la Dirección impidan mi buen desempeño, me estresa.	x		x		x		
20	El que la institución educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
2	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	x		x		x		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución educativa, tengan poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	x		x		x		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución educativa me causa estrés.	x		x		x		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	x		x		x		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	x		x		x		
22	El que tenga que trabajar con colegas de otros grados me estresa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	x		x		x		
14	El no tener el conocimiento técnico, para competir dentro de la institución educativa, me estresa.	x		x		x		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Influencia del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El que mi coordinador de grado no dé la cara por mí, ante el equipo Directivo, me estresa.	x		x		x		
6	El que mi Directivo no me respete me estresa.	x		x		x		
13	El que mi Directivo no se preocupe por mi bienestar me estresa.	x		x		x		

17	El que mi Directivo no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	x		x		x	
DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión		Si	No	Si	No	Si	No
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés.	x		x		x	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución educativa, me causa estrés.	x		x		x	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	x		x		x	
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	x		x		x	
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo		Si	No	Si	No	Si	No
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	x		x		x	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los Directivos me causa estrés.	x		x		x	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	x		x		x	

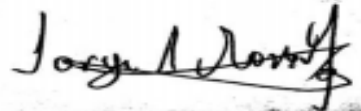
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: _____ Flores Morales Jorge Alberto _____ DNI: _____ 08039505 _____

Especialidad del validador: _____ TEMÁTICO _____

Fecha: _____ 14-01-2021 _____



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Flores Morales, Jorge Alberto
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Estrés Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				x		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					x	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					x	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					x	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					x	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																					x	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					x	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					x	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																					x	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____ Aplicable _____

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

FECHA: 14-01-202

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 08039505

Teléfono: 993036129

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autoaceptación								
1	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento del cómo han resultado las cosas.	✓		✓		✓		
2	A menudo me siento solo, porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	✓		✓		✓		
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	✓		✓		✓		
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	✓		✓		✓		
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	✓		✓		✓		
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	✓		✓		✓		
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas con los demás								
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	✓		✓		✓		
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	✓		✓		✓		
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	✓		✓		✓		
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	✓		✓		✓		
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	✓		✓		✓		
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	✓		✓		✓		
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Autonomía								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	✓		✓		✓	
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	✓		✓		✓	
17	Me siento bien, cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	✓		✓		✓	
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	✓		✓		✓	
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Dominio del entorno		Si	No	Si	No	Si	No
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	✓		✓		✓	
21	Tengo confianza en mis opiniones, incluso si son contrarias al consenso general.	✓		✓		✓	
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	✓		✓		✓	
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	✓		✓		✓	
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	✓		✓		✓	
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	✓		✓		✓	
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida		Si	No	Si	No	Si	No
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	✓		✓		✓	
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	✓		✓		✓	
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	✓		✓		✓	
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	✓		✓		✓	
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	✓		✓		✓	
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	✓		✓		✓	
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	✓		✓		✓	

34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal		Si	No	Si	No	Si	No
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	✓		✓		✓	
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	✓		✓		✓	
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	✓		✓		✓	
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	✓		✓		✓	
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	✓		✓		✓	


Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan M. Charry Aysano DNI: 04064090

Especialidad del validador: Docente estadístico

Fecha: 15-01-2021


Dr. Juan Charry Aysano
 DOCTOR DE EDUCACIÓN
 Docente Investigador

 Firma del experto informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. Charry Aysanoa Juan Marciano
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Bienestar Psicológico

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					✓	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					✓	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																					✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					✓	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e items.																					✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					✓	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																					✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: 15-01-2021

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 04064090

Teléfono: 998903000

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIFICACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Integración laboral								
1	¿Con qué frecuencia observa que esta institución educativa les brinda la oportunidad a los docentes para estudiar?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la institución educativa brinda las facilidades y el apoyo para que su personal se supere?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que el personal docente está satisfecho con el sueldo que perciben en esta institución educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la institución educativa se preocupa por estimular a su personal docente en función a sus esfuerzos?	✓		✓		✓		
5	¿Los horarios de trabajo que impone la institución educativa permiten dar descansos a su personal?	✓		✓		✓		
6	¿La institución educativa cuenta con un horario de trabajo flexible al tiempo de sus docentes?	✓		✓		✓		
7	¿La institución educativa asigna funciones al personal docente de acuerdo a sus habilidades y capacidades?	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia observa que el personal docente es capaz de realizar distintas funciones en la institución educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Referencias corporativas								
9	¿Son buenas las relaciones entre docentes dentro de esta institución educativa?	✓		✓		✓		
10	¿En caso de conflictos entre compañeros, ve que la institución educativa se esfuerza en resolver adecuadamente estos problemas?	✓		✓		✓		
11	¿Existe buenas relaciones del personal docente con el o los directivos de la institución educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Ud. observa que el personal docente se siente identificado con el grado profesional que posee?	✓		✓		✓		
13	¿Ud. aprecia que el personal docente tiene deseos de seguir superándose institucionalmente y profesionalmente?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Percepción del capital humano		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Ud. observa que el personal docente muestra sus habilidades al momento de ofrecer sus servicios?	✓		✓		✓	
15	¿Con qué frecuencia observa al personal docente motivado con las labores que realiza dentro de la institución educativa?	✓		✓		✓	
16	¿Frecuentemente el personal docente se siente satisfecho con su grado profesional y su cargo en la institución educativa?	✓		✓		✓	
17	¿Con que frecuencia la institución educativa valora el grado profesional de su personal docente?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Implicación en la producción		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿La institución educativa delega funciones que implican mucha responsabilidad al personal docente que no cuenta con muchas capacitaciones?	✓		✓		✓	
19	¿La institución educativa permite brindar autonomía al personal docente para tomar sus propias decisiones?	✓		✓		✓	
20	¿Considera que el personal docente se encuentra con capacidad de asumir con autonomía el cargo en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Percibe buena actitud del personal docente al momento de realizar trabajos grupales o que implique mucho apoyo entre colegas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan M. Charry Aysano DNI: 04064090

Especialidad del validador: Docente estadístico

Fecha: 15-01-2021



Dr. Juan Charry Aysano

DOCTOR DE EDUCACIÓN

Docente Investigador
Firma del experto informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. Charry Aysanoa Juan Marciano

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo

INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Identificación Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																						✓	
3. ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																						✓	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																						✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																						✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																						✓	
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos científicos.																						✓	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																						✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																						✓	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																						✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: 15-01-2021

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 04064090

Teléfono: 998903000

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Clima organizacional								
1	El que no comprenda las metas y misión de la institución educativa me causa estrés.	✓		✓		✓		
10	El que la forma en que trabaja la institución educativa, no sea clara, me estresa.	✓		✓		✓		
11	El que las políticas generales de la Dirección impidan mi buen desempeño, me estresa.	✓		✓		✓		
20	El que la institución educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional								
2	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	✓		✓		✓		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución educativa, tengan poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	✓		✓		✓		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución educativa me causa estrés.	✓		✓		✓		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional								
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	✓		✓		✓		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	✓		✓		✓		
22	El que tenga que trabajar con colegas de otros grados me estresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Tecnología								
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	✓		✓		✓		
14	El no tener el conocimiento técnico, para competir dentro de la institución educativa, me estresa.	✓		✓		✓		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Influencia del líder								
5	El que mi coordinador de grado no dé la cara por mí, ante el equipo Directivo, me estresa.	✓		✓		✓		
6	El que mi Directivo no me respete me estresa.	✓		✓		✓		
13	El que mi Directivo no se preocupe por mi bienestar me estresa.	✓		✓		✓		

17	El que mi Directivo no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión		Si	No	Si	No	Si	No
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés.	✓		✓		✓	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución educativa, me causa estrés.	✓		✓		✓	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	✓		✓		✓	
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo		Si	No	Si	No	Si	No
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	✓		✓		✓	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los Directivos me causa estrés.	✓		✓		✓	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan M. Charry Aysano DNI: 04064090

Especialidad del validador: Docente estadístico

Fecha: 15-01-2021


Dr. Juan Charry Aysano
 DOCTOR DE EDUCACIÓN
 Firmado del experto informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. Charry Aysanoa Juan Marciano
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Estrés Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					✓	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					✓	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																					✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					✓	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					✓	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																					✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: 15-01-2021

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 04064090

Teléfono: 998903600

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autoaceptación								
1	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento del cómo han resultado las cosas.	✓		✓		✓		
2	A menudo me siento solo, porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	✓		✓		✓		
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	✓		✓		✓		
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	✓		✓		✓		
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	✓		✓		✓		
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	✓		✓		✓		
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas con los demás								
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	✓		✓		✓		
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	✓		✓		✓		
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	✓		✓		✓		
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	✓		✓		✓		
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	✓		✓		✓		
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	✓		✓		✓		
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Autonomía								
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	✓		✓		✓		
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	✓		✓		✓		

17	Me siento bien, cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	✓		✓		✓		
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	✓		✓		✓		
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Dominio del entorno		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	✓		✓		✓		
21	Tengo confianza en mis opiniones, incluso si son contrarias al consenso general.	✓		✓		✓		
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	✓		✓		✓		
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	✓		✓		✓		
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	✓		✓		✓		
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	✓		✓		✓		
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida		Si	No	Si	No	Si	No	
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	✓		✓		✓		
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	✓		✓		✓		
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	✓		✓		✓		
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	✓		✓		✓		
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	✓		✓		✓		
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	✓		✓		✓		
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	✓		✓		✓		
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal		Si	No	Si	No	Si	No	
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	✓		✓		✓		

36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	✓		✓		✓	
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	✓		✓		✓	
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	✓		✓		✓	
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	✓		✓		✓	


Observaciones (precisar si hay suficiencia): _SUFICIENTE_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DR. LUIS ALBERTO PALOMINO BERRIOS** _____ DNI: _09300599_

Especialidad del validador: **Metodólogo**

Fecha: ___ 15 DE ABRIL DEL 2021 ___



Dr. Luis Alberto Palomino Berrios
Ψ PSICÓLOGO
 C.P.S. P. 0144

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. Charry Aysanoa Juan Marciano

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo

INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Bienestar Psicológico

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			✓		
3. ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																			✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																			✓		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																			✓		
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																			✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			✓		
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																			✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

FECHA: 15 DE ABRIL DEL 2021

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 07300599

Teléfono: 999041339

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIFICACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Integración laboral								
1	¿Con qué frecuencia observa que esta institución educativa les brinda la oportunidad a los docentes para estudiar?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la institución educativa brinda las facilidades y el apoyo para que su personal se supere?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que el personal docente está satisfecho con el sueldo que perciben en esta institución educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la institución educativa se preocupa por estimular a su personal docente en función a sus esfuerzos?	✓		✓		✓		
5	¿Los horarios de trabajo que impone la institución educativa permiten dar descansos a su personal?	✓		✓		✓		
6	¿La institución educativa cuenta con un horario de trabajo flexible al tiempo de sus docentes?	✓		✓		✓		
7	¿La institución educativa asigna funciones al personal docente de acuerdo a sus habilidades y capacidades?	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia observa que el personal docente es capaz de realizar distintas funciones en la institución educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Referencias corporativas		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Son buenas las relaciones entre docentes dentro de esta institución educativa?	✓		✓		✓		
10	¿En caso de conflictos entre compañeros, ve que la institución educativa se esfuerza en resolver adecuadamente estos problemas?	✓		✓		✓		
11	¿Existe buenas relaciones del personal docente con el o los directivos de la institución educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Ud. observa que el personal docente se siente identificado con el grado profesional que posee?	✓		✓		✓		
13	¿Ud. aprecia que el personal docente tiene deseos de seguir superándose institucionalmente y profesionalmente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Percepción del capital humano		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Ud. observa que el personal docente muestra sus habilidades al momento de ofrecer sus servicios?	✓		✓		✓		

15	¿Ud. observa que el personal docente muestra sus habilidades al momento de ofrecer sus servicios?	✓		✓		✓	
16	¿Frecuentemente el personal docente se siente satisfecho con su grado profesional y su cargo en la institución educativa?	✓		✓		✓	
17	¿Con que frecuencia la institución educativa valora el grado profesional de su personal docente?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Implicación en la producción		SI	No	SI	No	SI	No
18	¿La institución educativa delega funciones que implican mucha responsabilidad al personal docente que no cuenta con muchas capacitaciones?	✓		✓		✓	
19	¿La institución educativa permite brindar autonomía al personal docente para tomar sus propias decisiones?	✓		✓		✓	
20	¿Considera que el personal docente se encuentra con capacidad de asumir con autonomía el cargo en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Percibe buena actitud del personal docente al momento de realizar trabajos grupales o que implique mucho apoyo entre colegas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___SUFICIENTE___

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DR. LUIS ALBERTO PALOMINO BERRIOS** _____ DNI: **_09300599_** _____

Especialidad del validador: **Metodólogo**

Fecha: ___15 DE ABRIL DEL 2021___

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Luis Alberto Palomino Berrios
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 0144

Firma del Experto Informante.

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. Charry Aysanoa Juan Marciano
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Identificación Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				✓	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																				✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				✓	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				✓	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																				✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

FECHA: 15 DE ABRIL DEL 2021


 FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 07300599

Teléfono: 999041339



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Clima organizacional								
1	El que no comprenda las metas y misión de la institución educativa me causa estrés.	✓		✓		✓		
10	El que la forma en que trabaja la institución educativa, no sea clara, me estresa.	✓		✓		✓		
11	El que las políticas generales de la Dirección impidan mi buen desempeño, me estresa.	✓		✓		✓		
20	El que la institución educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
2	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	✓		✓		✓		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución educativa, tengan poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	✓		✓		✓		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución educativa me causa estrés.	✓		✓		✓		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	✓		✓		✓		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	✓		✓		✓		
22	El que tenga que trabajar con colegas de otros grados me estresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	✓		✓		✓		
14	El no tener el conocimiento técnico, para competir dentro de la institución educativa, me estresa.	✓		✓		✓		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Influencia del líder		Si	No	Si	No	Si	No	
5	El que mi coordinador de grado no dé la cara por mí, ante el equipo Directivo, me estresa.	✓		✓		✓		
6	El que mi Directivo no me respete me estresa.	✓		✓		✓		
13	El que mi Directivo no se preocupe por mi bienestar me estresa.	✓		✓		✓		

17	El que mi Directivo no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión		SI	No	SI	No	SI	No
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés.	✓		✓		✓	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución educativa, me causa estrés.	✓		✓		✓	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	✓		✓		✓	
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo		SI	No	SI	No	SI	No
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	✓		✓		✓	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los Directivos me causa estrés.	✓		✓		✓	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DR. LUIS ALBERTO PALOMINO BERRIOS** _____ DNI: 09300599

Especialidad del validador: **Metodólogo**

Fecha: 15 DE ABRIL DEL 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. Charry Aysanoa Juan Marciano
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad César Vallejo
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Estrés Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					✓	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					✓	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																					✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					✓	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					✓	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																					✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95


 Dr. Luis Alberto Palomares
 PSICÓLOGO
 C.P.S. 9144

FECHA: 15 DE ABRIL DEL 2021

FIRMA DEL EXPERTO: _____

DNI: 07300599

Teléfono: 999041339

ANEXO: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Para cada una de las afirmaciones siguientes, marca en la escala con una cruz el número que te parece más adecuado para describirte.

El número 1 indica que estas totalmente en desacuerdo con lo que plantea la afirmación y el número 6 que estás totalmente de acuerdo con lo planteado.

Puntuaciones:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Medianamente en desacuerdo
4. Medianamente de acuerdo
5. De acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

ÍTEM	1	2	3	4	5	6
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento del cómo han resultado las cosas.						
2. A menudo me siento solo, porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17. Me siento bien, cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21. Tengo confianza en mis opiniones. incluso si son contrarias al consenso general.						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.						

INSTRUMENTO DE IDENTIFICACIÓN LABORAL

Para cada una de las afirmaciones siguientes, marca en la encuesta con una cruz el número que te parece más adecuado con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de identificación laboral.

Anote **1** si la condición **NUNCA** es fuente de identificación laboral.

Anote **2** si la condición **CASI NUNCA** es fuente de identificación laboral.

Anote **3** si la condición **A VECES** es fuente de identificación laboral.

Anote **4** si la condición **CASI SIEMPRE** es fuente de identificación laboral.

Anote **5** si la condición **SIEMPRE** es fuente de identificación laboral.

N°	DIMENSIÓN/ÍTEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	INTEGRACIÓN LABORAL					
	Movilidad promocional					
1	¿Con qué frecuencia observa que esta institución educativa les brinda la oportunidad a los docentes para estudiar?					
2	¿Considera que la institución educativa brinda las facilidades y el apoyo para que su personal se supere?					
	Satisfacción con el salario	1	2	3	4	5
3	¿Considera que el personal docente está satisfecho con el sueldo que perciben en esta institución educativa?					
4	¿Considera que la institución educativa se preocupa por estimular a su personal docente en función a sus esfuerzos?					
	Flexibilidad horaria	1	2	3	4	5
5	¿Los horarios de trabajo que impone la institución educativa permiten dar descansos a su personal?					
6	¿La institución educativa cuenta con un horario de trabajo flexible al tiempo de sus docentes?					
	Flexibilidad funcional	1	2	3	4	5
7	¿La institución educativa asigna funciones al personal docente de acuerdo a sus habilidades y capacidades?					
8	¿Con qué frecuencia observa que el personal docente es capaz de realizar distintas funciones en la institución educativa?					
	REFERENCIAS CORPORATIVAS					
	Relaciones con los compañeros	1	2	3	4	5
9	¿Son buenas las relaciones entre docentes dentro de esta institución educativa?					
10	¿En caso de conflictos entre compañeros, ve que la institución educativa se esfuerza en resolver adecuadamente estos problemas?					
11	¿Existe buenas relaciones del personal docente con el o los directivos de la institución educativa?					
	Referencias corporativas profesionales	1	2	3	4	5
12	¿Ud. observa que el personal docente se siente identificado con el grado profesional que posee?					
13	¿Ud. aprecia que el personal docente tiene deseos de seguir superándose institucionalmente y profesionalmente?					
	PERCEPCIÓN DEL CAPITAL HUMANO					
	Capacidades técnicas	1	2	3	4	5

14	¿Ud. observa que el personal docente muestra sus habilidades al momento de ofrecer sus servicios?					
15	¿Con qué frecuencia observa al personal docente motivado con las labores que realiza dentro de la institución educativa?					
	Percepción de la formación profesional inicial					
16	¿Frecuentemente el personal docente se siente satisfecho con su grado profesional y su cargo en la institución educativa?					
17	¿Con que frecuencia la institución educativa valora el grado profesional de su personal docente?					
	IMPLICACIÓN EN LA PRODUCCIÓN					
	Asunción de responsabilidades	1	2	3	4	5
18	¿La institución educativa delega funciones que implican mucha responsabilidad al personal docente que no cuenta con muchas capacitaciones?					
	Experiencia de autonomía					
19	¿La institución educativa permite brindar autonomía al personal docente para tomar sus propias decisiones?					
20	¿Considera que el personal docente se encuentra con capacidad de asumir con autonomía el cargo en su puesto de trabajo?					
	Percepción de globalidad del trabajo	1	2	3	4	5
21	¿Percibe buena actitud del personal docente al momento de realizar trabajos grupales o que implique mucho apoyo entre colegas?					

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Nombre..... **Edad**..... **Sexo (F) (M)**

Área de trabajo..... **Fecha**.....

Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual estrés.

Anote **1** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.

Anote **2** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

Anote **3** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.

Anote **4** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

Anote **5** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.

Anote **6** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

Anote **7** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la institución educativa me causa estrés.							
2	El rendir informes a mis superiores y a mis estudiantes y sus familias me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.							
5	El que mi coordinador de grado no dé la cara por mí, ante el equipo Directivo, me estresa.							
6	El que mi Directivo no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución educativa, me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la institución educativa, no sea clara, me estresa.							
11	El que las políticas generales de la Dirección impidan mi buen desempeño, me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución educativa, tengan poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi Directivo no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico, para competir dentro de la institución educativa, me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución educativa me causa estrés.							
17	El que mi Directivo no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los Directivos me causa estrés.							
20	El que la institución educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con colegas de otros grados me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los demás colegas, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

MATRIZ PROGRAMÁTICA

SESIONES DE LA PROPUESTA

MODULO I: Introductorio.

Objetivo: Establecer la relación del estrés laboral y su influencia en la salud

SESIÓN 1: Presentación de los facilitadores, presentación del programa, acuerdos. Pre-test.

ASPECTOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación	<p>Paso 1: El/la facilitador/a previamente habrá distribuido las sillas en círculo.</p> <p>Paso 2: Al momento de ingresar al aula, entregará a cada uno de los participantes una tarjeta de 10 x10 cm. de cartulina de color, la cual contiene en un lado las siguientes preguntas. ¿Cuál es tu nombre completo? ¿Dónde naciste?</p> <p>¿Qué te gusta hacer? ¿Qué es lo que esperas del taller?</p> <p>Paso 3: La/el facilitador será la primera persona en presentarse, se colocará la cartulina de color blanco con su nombre en la parte superior izquierda del pecho. Paso 4: Al momento que la/el facilitador llame según lista para la presentación, estas preguntas serán contestadas por cada participante. Después de ello, el participante, utilizando cinta masking tape, se colocará la tarjeta con su nombre a la altura del pecho.</p> <p>Paso 5: Al finalizar la presentación, se pedirá fuertes aplausos para todas y todos como una señal de bienvenida al curso.</p>	Presentación “Los colores”	Tarjetas de cartulina de 5 colores diferentes colores (10 x 10 cm.), plumones, cinta adhesiva.	30 minutos
Pre-test	<p>Paso 1: El/la facilitador/a indicará las instrucciones para resolver el pre-test de estrés laboral</p> <p>Paso 2: El/la facilitador/a dará un tiempo de 30 minutos para resolver el test.</p> <p>Paso 3: Absolverá dudas de los presentes.</p> <p>Paso 4: Cuando hayan culminado, el facilitador verificará que las respuestas estén completamente marcadas y que los datos se encuentren completos.</p>	Pre-test	<p>Escala de estrés laboral de la OIT-OMS</p> <p>Papelotes y plumones de colores</p>	30 minutos

Presentación del programa y elaboración de las normas del grupo	<p>Paso 1: el facilitador presentará el cronograma del Programa, los contenidos y la metodología de los talleres, asimismo, el compromiso de la participación de cada uno de los especialistas.</p> <p>Paso 2: El/la facilitador/a solicitará a los participantes que se reúnan por colores, (de acuerdo al color de la cartulina), conformando de este modo grupos de trabajo.</p> <p>Paso 3: el facilitador indicará que los equipos formados trabajen las normas de convivencia, cada grupo se hará cargo de elaborar: puntualidad, asistencia, cumplimiento de tareas y actividades.</p> <p>Paso 4: cuando hayan culminado se harán las normas del grupo para publicarla.</p> <p>Nota: Cada grupo, designará uno o más responsables para hacer la presentación de lo trabajado en plenaria.</p>	Exposición Trabajo en equipo	Presentación con Ppt proyector	20 minutos
Cierre de sesión	Paso 1: El/la facilitador/a invitará a los participantes a que hagan comentarios de cómo se sintieron y recordar el compromiso asumido.			10

SESIÓN 2: El estrés en nuestras vidas, mecanismos neurofisiológicos del estrés, las enfermedades psicosomáticas.

ASPECTOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación	<p>Paso 1: El/la facilitador/a invitará a los participantes a formar un círculo al medio del aula.</p> <p>Paso 2: La o el facilitador comenzará cantando: Los cien pies no tienen pies, no tienen pies. Si los tiene, pero no los ves; los cien pies tienen __ pies. A medida que el facilitador canta los integrantes repetirán la letra del disco, tienen que decirla con el mismo ritmo. Cuando el facilitador dice en este caso: Los cien pies tiene 10 pies, todos los integrantes forman grupos de 5 personas y por consiguiente quedarán formados los 10 pies de cien pies. Se sigue con el mismo ritmo y diversos números,</p>	Cien pies	No requiere	10 minutos

	de esta forma se buscan formar 3 grupos para participar en el momento de recoger el saber.			
Recojo de saberes	<p>Paso 1: El/la facilitador/a indicará las zonas donde se ubicarán los grupos, verificando que los grupos estén integrados por la misma cantidad de participantes. Seguidamente, solicitará a los grupos responder en 20 minutos las siguientes preguntas:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; text-align: center;">Que entiendes por estrés</div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; text-align: center;">¿Qué es el estrés laboral?</div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; text-align: center;">¿Cómo se manifiestan los síntomas de estrés?</div> </div> <p>Paso 2: El/la facilitador/a invitará a los grupos a presentar sus respuestas. Paso 3: Cuando los grupos hayan culminado, el/la facilitador/a realizará una síntesis de lo expuesto por los grupos y remarcará las ideas centrales. Nota: Cada grupo, designará uno o más responsables para hacer la presentación de lo trabajado en plenaria.</p>	Trabajo de grupo	Papelotes y plumones de colores	20 minutos
Construir el saber	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a iniciará el diálogo en base a la información recogida en el momento anterior y dará las definiciones acerca de los temas planteados. Paso 2: El/la Facilitador/a brindará la información a través de presentación en power point, observan el video “El estrés en nuestras vidas” Temas: ¿Qué es el estrés?, causas del estrés, el estrés laboral, Repercusión del estrés en nuestra salud. Riesgos laborales.</p>	Exposición	Presentación con Ppt proyector Video https://www.youtube.com/watch?v=Sl6wnpBgdFE	30 minutos

<p>Práctica de lo aprendido</p>	<p>Paso 1: El/la facilitador/a invitará a los participantes a que conformen grupos de trabajo con 4 integrantes. Luego les indicará que lean el caso de la profesora Bety y responderán las siguientes preguntas: ¿Qué aspectos relacionados al estrés identifica? 2. ¿Qué consecuencias podría ocasionar el estrés laboral en los docentes del colegio de la profesora Bety? 3. ¿Qué riesgos laborales están presentes en este caso? Paso 2: Invitará a los grupos a colocar las respuestas en la pizarra para ser evaluadas en el aula. Paso 3: El/la facilitador/a realizará el reforzamiento teórico de aquellos aspectos que no quedaron muy claros.</p>	<p>Análisis de caso</p>	<p>Copia de caso de la profesora Bety</p>	<p>20</p>
<p>Evaluando lo aprendido</p>	<p>Paso 1: El/a facilitador/a invitará a los participantes a colocarse en círculo, se explicará que al ritmo de la música o palmadas la pelota será pasada de mano en mano sin dejarla caer, al momento que se apaga la música o se deja de aplaudir, se realizará una pregunta al participante que se quedó con la pelota. Preguntas: ¿Qué es el estrés laboral? ¿Cuáles son los ciclos del estrés?, ¿qué son riesgos laborales?, ¿cómo se manifiesta el estrés en nuestra salud? Paso 2: El/a Facilitador/a recogerá las intervenciones y realizará el reforzamiento teórico de aquellos aspectos que no quedaron claros y precisará lo siguiente:</p>	<p>La pelota caliente</p>	<p>Pelota de tela</p>	<p>10 minutos</p>

MODULO II: Técnicas de respiración profunda y relajación.

OBJETIVOS: Identifica y practica estrategias de respiración profunda y relajación

SESION 1: La respiración sincrónica. Respiración diafragmática, práctica de las fases de la respiración profunda.

ASPECTOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO			
motivación	<p>Paso 1: El/la facilitador/a solicitará a los participantes que se organicen en 5 filas y entregará al primer alumno de cada fila un juego de números del 0 al 9.</p> <p>Paso 2: Indicará al participante que entregue a cada integrante un numero al azar.</p> <p>Paso 3: El/la facilitador/a mencionará un número por ejemplo 10523 y el grupo deberá formar los números con las tarjetas que le entregaron. El facilitador irá bridando algunos números y los grupos deberán formarlos, gana el grupo que forma correctamente y en forma rápida el número dictado.</p>	“formando números”	3 juegos de números del 0 al 9	15 minutos			
Recojo de saberes	<p>Paso 1: El/la facilitador/a indicará las zonas donde se ubicarán los grupos, verificando que los grupos estén integrados por la misma cantidad de participantes.</p> <p>Seguidamente, solicitará a los grupos responder en 20 minutos las siguientes preguntas:</p> <table border="1" data-bbox="340 842 1411 991"><tr><td>Que es respiración profunda</td><td>¿Cuáles son los pasos de la respiración profunda?</td><td>¿Qué beneficios trae la práctica de la respiración profunda?</td></tr></table> <p>Paso 2: El/la facilitador/a invitará a los grupos a presentar sus respuestas.</p> <p>Paso 3: Cuando los grupos hayan culminado, el/la facilitador/a realizará una síntesis de lo expuesto por los grupos y remarcará las ideas centrales.</p> <p>Nota: Cada grupo, designará uno o más responsables para hacer la presentación de lo trabajado en plenaria.</p>	Que es respiración profunda	¿Cuáles son los pasos de la respiración profunda?	¿Qué beneficios trae la práctica de la respiración profunda?	Trabajo de grupo	Papelotes y plumones de colores	20 minutos
Que es respiración profunda	¿Cuáles son los pasos de la respiración profunda?	¿Qué beneficios trae la práctica de la respiración profunda?					

Construir el saber	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a iniciará el diálogo en base a la información recogida en el momento anterior y dará las definiciones acerca de los temas planteados.</p> <p>Paso 2: El/la Facilitador/a brindará la información a través de presentación en diapositivas.</p> <p>Temas: La respiración, La sobre respiración, La hipoventilación, La respiración controla, La respiración profunda con retención de aire, Cuándo utilizar la respiración controlada y cuándo la respiración profunda.</p>	Exposición	Presentación con Ppt proyector	30 minutos
Práctica de lo aprendido	<p>Paso 1: El/la facilitador/a invitará a los participantes a observar el video https://youtu.be/zouPVi2f9Kc</p> <p>2. El facilitador demostrará la forma de medir el pulso de los participantes y el registro de las pulsaciones de los participantes. Se registra el conteo de pulsaciones de cada participante en una libreta.</p> <p>3. Formación de grupos de acuerdo a designación del facilitador y realizarán los tiempos de la respiración profunda por cinco minutos.</p> <p>4. Culminado el ejercicio los participantes se volverán a medir las pulsaciones por minuto y volverán a registrar su resultado.</p> <p>5. Pasado el tiempo, un representante de cada grupo expondrán las respuestas y experiencias vividas luego del ejercicio de respiración profunda.</p>	<p>Visualización del video</p> <p>https://youtu.be/zouPVi2f9Kc</p> <p>practica en grupos.</p>	<p>Música instrumental.</p> <p>Libreta de registro</p>	20
Evaluando lo aprendido	<p>Paso 1: El/la facilitador/a preparará 4 tarjetas de cartulina o papel bond, donde escribirá la palabra: SUERTUDO. Una vez preparado este material se pegará estas fichas al azar en los asientos de los participantes sin que ellos se den cuenta o pedir que salgan un momento.</p> <p>Paso 2: Luego solicitará a los participantes que tomen asiento y se les indicará que todos busquen bajo su asiento una tarjeta, los que sacaron fichas con la palabra suertudo serán los que respondan las preguntas de evaluación previamente preparadas por el facilitador.</p> <p>Paso 3: El/la facilitador/a reforzará los conocimientos</p>	Los suertudos	Tarjetas de cartulina o de papel bond	10 minutos

SESIÓN 2: Las técnicas de Relajación Muscular. La Técnica de Jacobson. Práctica de la Técnica de relajación Muscular Progresiva.

ASPECTOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación	<p>Paso 1: El/la facilitador/a dará las siguientes indicaciones: se formarán equipos de tres personas donde dos se toman de las manos y forman un círculo que será llamado conejera. La tercera persona se mete dentro de la conejera pasando a ser conejo. (El/la facilitador/a será parte de la dinámica).</p> <p>El/la facilitador/a dará la orden que se efectuará el cambio de conejos, en este momento las conejeras se quedan en su lugar sin moverse solo levantan las manos para que el conejo salga y busque su nueva conejera. Aquí el/la facilitador/a también buscará su propia conejera por lo tanto quedará un conejo nuevo que a su vez tendrá que coordinar el juego y responder una pregunta.</p> <p>Paso2: Cambio de conejeras. Aquí solo se moverán los que forman las conejeras, los conejos se quedarán quietos esperando una nueva conejera. En esta indicación los que lleguen al último salen del juego.</p> <p>Paso 3: El/la facilitador/a indicará que se deshagan completamente los equipos y se rehacen con nuevos integrantes.</p>	Conejos a sus conejeras	No se requiere	15 minutos
Recojo de saberes	<p>Paso 1: El/la facilitador/a realizará a los participantes preguntas claves: Cuando nos sentimos ansiosos, qué sentimos y donde lo sentimos, en que parte de nuestro cuerpo. Como se sienten los músculos de la cara, de las piernas, del cuello.</p> <p>Paso 2: El /a facilitador/a escribirá las respuestas de 5 alumnos en la pizarra y aclarará las dudas, iniciando la discusión y posteriormente la reflexión.</p>	Lluvia de ideas "técnicas de relajación"	Tarjetas de cartulina o papel bond, plumones, cinta adhesiva	15 minutos

<p>Construir el saber</p>	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a iniciará el diálogo en base a la información recogida en el momento anterior y dará las definiciones acerca de los temas planteados. Paso 2: El/la Facilitador/a brindará la información a través de presentación en diapositivas. Temas: Explicación. La posición de relajación. Tensar y relajar grupos de músculos. Ejercicios de respiración. Relajación sin tensión. Relajación en otras posiciones. La relajación como procedimiento de autocontrol.</p>	<p>Exposición</p>	<p>Presentación con Ppt proyector</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Practica de lo aprendido</p>	<p>Paso 1: El/la facilitador/a demostrará la técnica de medición de la presión arterial a todos los participantes. Los participantes por grupos replicarán la medición de la PA, entre ellos. Paso 2: El facilitador, demostrará con un participante voluntario la demostración de las técnicas de posición de relajación, las técnicas de relajación progresiva en posición sentada y en posición de pie. Utilizará para ello una guía con imágenes. Paso 3: por grupos replicarán guiándose por el manual las técnicas de relajación progresiva acompañados por un monitor de grupo. 4. Culinado el ejercicio los participantes se volverán a medir la presión arterial volverán a registrar su resultado. 5. Pasado el tiempo, un representante de cada grupo expondrán las respuestas y experiencias vividas luego del ejercicio de relajación profunda.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Tensiómetro Libreta de registro de presión arterial. Guía ilustrada de las técnicas de relajación muscular progresiva.</p>	<p>60 minutos</p>
<p>Evaluando lo aprendido</p>	<p>Paso 1: El/la facilitador/a preguntará al azar a los participantes y solicitará responder las siguientes preguntas: ¿Cómo es la posición de relajación?, ¿qué es relajación muscular progresiva?, qué diferencia hay entre tensión muscular y relajación muscular? 2. Paso 2: El/la facilitador/a cerrará el tema recogiendo las intervenciones y precisando aquello que no quedo claro.</p>	<p>Preguntas-respuestas</p>	<p>Papelógrafos, plumones de colores</p>	<p>10 minutos</p>

SESIÓN 3: Las técnicas de relajación imaginaria. La técnica de Schultz. Práctica de la técnica de relajación imaginaria.

ASPECTOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación	<p>Paso 1: El/a facilitador/a en el momento del ingreso al aula entregará a los participantes una tarjeta bond con palabras como: paz, tranquilidad, relax, felicidad.</p> <p>Paso 2: formarán grupos igual que la cantidad de palabras entregadas.</p> <p>Paso 3: El facilitador indicará que cada grupo empiecen a elaborar un listado de imágenes que les genere la palabra dada y que las coloquen en un papelógrafo.</p> <p>Paso 4: El/a facilitador/a solicitará a los participantes que se coloquen en círculo y que uno cada representante de grupo presente el listado de palabras que le generaron cada tarjeta.</p>	Palabras generadoras.	Papel Bond, plumón, alfiler, tarjetas con palabras seleccionadas.	15 minutos
Recojo de saberes	<p>Paso 1: El/a facilitador/a iniciará la conversación para recoger información sobre las figuras entregadas.</p> <p>Paso 2: Entregará un papelógrafo a cada grupo con las siguientes preguntas: 1. Cómo influye nuestro pensamiento en la generación de la ansiedad? 2. ¿Qué es el entrenamiento autógeno para la ansiedad? ¿Qué son ejercicios de imaginación y formulas verbales y como se usan?</p> <p>Paso 3: El/la Facilitador/a invitará a los grupos a presentar lo trabajado y precisara que, al finalizar cada grupo, los demás deben emitir opinión.</p>	Trabajo de grupo	4 papelotes, 6 plumones de color	30 minutos
Construir el saber	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a iniciará el diálogo en base a la información recogida en el momento anterior y dará las definiciones acerca de los temas planteados.</p> <p>Paso 2: El/la Facilitador/a brindará la información a través de presentación en diapositivas</p> <p>Temas: El entrenamiento autógeno, ejercicios del ciclo inferior o básico del Entrenamiento autógeno, ejercicios de imaginación del ciclo superior de entrenamiento autógeno, algunas aplicaciones clínicas del entrenamiento Autógeno con fórmulas verbales específicas,</p>	Exposición	Presentación con Ppt proyector	20 minutos

Práctica de lo aprendido	<p>Paso 1: El/la facilitador/a demostrará la técnica de medición de la presión arterial a todos los participantes. Los participantes por grupos replicarán la medición de la PA, entre ellos.</p> <p>Paso 2: El facilitador, invitará a los participantes a colocarse sobre las colchonetas preparadas para tal fin, luego inicia la grabación de la relajación autógena guiada.</p> <p>4. Culminado el ejercicio los participantes se volverán a medir la presión arterial volverán a registrar su resultado.</p> <p>5. Pasado el tiempo, un representante de cada grupo expondrán las respuestas y experiencias vividas luego del ejercicio de relajación autógena.</p>	Relajación autógena guiada a través de audio	Tensiómetro Libreta de registro de presión arterial. Audio de técnica autógena, colchonetas	60 minutos
Evaluable lo aprendido	<p>Paso 1: El/la facilitador/a preguntará al azar a los participantes y solicitará responder las siguientes preguntas: ¿Cómo influye nuestro pensamiento en la generación de la ansiedad? ¿Qué es el entrenamiento autógeno para la ansiedad? ¿Qué son ejercicios de imaginación y formulas verbales y como se usan?</p> <p>Paso 2: El/la facilitador/a cerrará el tema recogiendo las intervenciones y precisando aquello que no quedo claro.</p>	Preguntas-respuestas	Papelógrafos, plumones de colores	10 minutos

MODULO III: Técnicas cognitivas para control del estrés.

OBJETIVO: Desarrolla técnicas cognitivas para el control del estrés.

SESIÓN 1: Creencias irracionales. Práctica de pensamiento positivo, auto observación, introspección.

ASPECTOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación	<p>Paso 1: El/la facilitador/a dará la bienvenida a los participantes y realizará la presentación de los temas a desarrollar.</p> <p>Paso 2: Indicará que a continuación se presentará un video relacionado con la temática que se trabajará en esta sesión.</p> <p>Paso 3: Culminado el video vídeo se realizarán las siguientes preguntas de reflexión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué ocurrió en el primer video? • ¿Qué creen que causó esta situación? • ¿Cuál fue la reacción de las personas que estaban en la tienda? 	Análisis de video	video	15 minutos

Recojo de saberes	<p>Paso 1: El/a facilitador/a iniciará con la formación de grupos asignando un número del 1 al 4 a los participantes, para pedir que se reúnan de acuerdo al número asignado.</p> <p>Paso 2: Entregará un papelógrafo a cada grupo con las siguientes preguntas: ¿Qué son ideas irracionales? ¿Cómo se relacionan con el estrés? ¿En qué consiste la autoobservación? ¿En qué consiste la técnica A-B-C?</p> <p>Paso 3: El/la Facilitador/a invitará a los grupos a presentar lo trabajado y precisara que, al finalizar cada grupo, los demás deben emitir opinión.</p>	Trabajo de grupo	4 papelotes, 6 plumones de color	30 minutos
Construir el saber	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a iniciará el diálogo en base a la información recogida en el momento anterior y dará las definiciones acerca de los temas planteados.</p> <p>Paso 2: observan el video “las 11 creencias irracionales”</p> <p>Paso 2: El/la Facilitador/a brindará la información a través de presentación en diapositivas</p> <p>Temas: Ideas irracionales, ideas irracionales en el estrés, la técnica A-B-C de la auto observación, registro de situaciones de ansiedad, reconceptualización del problema.</p>	Exposición https://www.youtube.com/watch?v=NIP4aUh7tls	Presentación con Ppt proyector	20 minutos
Práctica de lo aprendido	<p>Paso 1: El/la facilitador/a invitará a cada participante que escribía en una hoja (en forma anónima) dos frases que es constante en su vida o que utiliza siempre ante situaciones de la vida diaria la depositará en un recipiente</p> <p>Paso 2: El facilitador, invitará a otro participante que tome de manera aleatoria y lea su contenido frente al grupo.</p> <p>Paso 3: Se hará el lanzamiento del dado inconforme cuyos puntos indicarán qué pregunta o cuestionamiento se hará a la frase o creencia leída.</p> <p>Paso 4: Enseguida el resto de los participantes, analizarán la frase con las siguientes preguntas asignadas según:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) esta frase ayuda a proteger mi vida y salud? 2) ayuda a alcanzar mis objetivos personales? 3) me ayuda a resolver mis conflictos con otras personas? 4) esta frase me ayuda a ser feliz? 5) esta frase me ayuda a ser útil a la sociedad? 	El dado inconformista	Tarjetas en cartulina	60 minutos

	6) esta frase me ayuda a actuar de forma ética y justa? Paso 5: con ayuda del facilitador, el grupo proponen aquellos pensamientos o frases que le serían de mayor beneficio para disminuir el nivel de estrés.			
Evaluando lo aprendido	Paso 1: El/la facilitador/a preguntará al azar a los participantes y solicitará responder las siguientes preguntas: ¿Qué son ideas irracionales? ¿Cómo se relacionan con el estrés? ¿En qué consiste la autoobservación? ¿En qué consiste la técnica A-B-C? Paso 2: El/la facilitador/a cerrará el tema recogiendo las intervenciones y precisando aquello que no quedo claro. Paso 3: el facilitador entrega a cada participante un formato para registrar de acuerdo a la técnica A-B-C desarrollado en la sesión y la indicación de realizar el registro por una semana e identificar pensamientos irracionales.	Preguntas-respuestas	Papelógrafos, plumones de colores Ficha de registro de pensamientos	10 minutos

SESIÓN 2: Revisión de los esquemas cognitivos, técnicas de afrontamiento.

ASPECTOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación	Paso 1: El/la facilitador/a indicará a los participantes que dé pie formen un gran círculo y que, fingiendo ser un tren tomen la posición adecuada, colocándose quien hace de “locomotora” en el primer lugar de la fila; cada vagón, cerrando los ojos, pondrá sus manos en los hombros del vagón que tiene delante. Además, precisará que, durante la dinámica, todos deben mantener los ojos cerrados y estar atentos a las indicaciones que recibirán. Paso 2: Luego de las indicaciones animará a que se inicia el recorrido del Tren ciego. El facilitador dirigirá, señalará lo siguiente; <ul style="list-style-type: none"> • Estamos cerca de una acequia, y tenemos que evitarla para no mojarnos... (e indica que, en cierto momento, salten para evitar caer en ella); o • Tenemos que apresurar el paso (y todos caminar más rápido) o • Existe cerca un obstáculo en el camino, y tenemos que agacharos para superarlo (y todos en un cierto en un cierto momento levantan su pierna) • El camino en el que vamos se torna resbaladiza (y todos caminan con mucho cuidado) etc. 	El tren ciego	No se requiere	15 minutos

	<p>Paso 3: Para finalizar los invitará abrir los ojos y realizará la reflexión sobre la actividad. Para ello podrá guiarse de las siguientes preguntas: ¿Cómo se ha sentido? ¿Ha sido fácil mantener los ojos cerrados? ¿Qué ha sido necesario que ocurra para mantener los ojos cerrados? ¿Qué simboliza el poner las manos en el hombro del compañero/a que está delante? ¿Cuál es el rol de la locomotora? ¿Qué simbolizan los obstáculos que encontramos en el camino? ¿En qué se parece esta dinámica a la realidad?</p> <p>Paso 4: Realizará un resumen de las apreciaciones y percepciones de los participantes, asociándolo al tema de la sesión.</p>			
Recojo de saberes	<p>Paso 1: El/La Facilitador/a solicitará a los participantes formados en grupos responder la siguiente pregunta: ¿Qué significa afrontamiento? ¿Qué es un esquema cognitivo? El facilitador deberá garantizar que todos en el aula respondan la pregunta.</p> <p>Paso 2: Cuando todos hayan intervenido, el facilitador realizará una síntesis, remarcando las ideas centrales expuestas.</p>	Lluvia de ideas	No se requiere	30 minutos
Construir el saber	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a iniciará el diálogo en base a la información recogida en el momento anterior y dará las definiciones acerca de los temas planteados.</p> <p>Paso 3: El/la Facilitador/a brindará la información a través de presentación en power point., Temas: Esquemas cognitivos, funciones y tipos. Estrategias de afrontamiento, estilos de afrontamiento, como usar las estrategias de afrontamiento a mi favor.</p>	Exposición	Ppt proyector multimedia	20 minutos
Práctica de lo aprendido	<p>Paso 1: El/la facilitador/a solicitará la participación de un participante y realizará la demostración de los pasos a seguir ante una situación de estrés.</p> <p>Paso 2: Durante este proceso el facilitador orientará sobre cada uno de los pasos del procedimiento, realizando el reforzamiento teórico de aquellos aspectos que requieren mayor precisión</p>	Análisis de esquemas de pensamiento	Registro de pensamientos	60 minutos

Evaluando lo aprendido	Paso1: El/la facilitador/a realizará a los participantes las siguientes preguntas: 1. ¿Explique que son los esquemas cognitivos? 2. ¿Explique que es el afrontamiento al estrés? 3. ¿Explique cómo usar las estrategias de afrontamiento al estrés? Es importante que el/la facilitador/a motive a que todos intervengan.	Preguntas cruzadas	Papelógrafos, plumones de colores	10 minutos
------------------------	---	--------------------	-----------------------------------	------------

SESIÓN 3: Detención del pensamiento, relativización, identificación y sustitución de creencias irracionales.

ASPECTOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación	Paso 1: El/la facilitador/a invitará a los participantes que se coloquen en círculo y solicitará un voluntario quien iniciará la rueda diciendo al que tiene a su derecha “se murió chicho”, pero llorando y haciendo gestos exagerados. El de la derecha le debe responder lo que se le ocurra, pero siempre llorando y con gestos de dolor, luego deberá continuar pasando la “noticia” de que chicho se murió llorando igualmente, y así hasta que termine la rueda. Puede iniciarse otra rueda, pero cambiando la actitud, por ejemplo: riéndose, asustado, nervioso, tartamudeando, borracho, etc. El que recibe la noticia deberá asumir la misma actitud que el que la dice al pasar la noticia. (Eje. Uno llorando, se la pasa al otro riendo, al otro individuo indiferente, etc.). Paso 2: Terminada las intervenciones el facilitador realizará la reflexión sobre el momento motivacional.	Se murió chicho	No se requiere	15 minutos
Recojo de saberes	Paso 1: El/la facilitador/a invitará a los participantes que formen un círculo, y que deben sacar una tarjetita de cartulina doblada de la bolsa y no abrirla hasta recibir la indicación (cada tarjeta contiene los nombres de las familias: Espinoza, García, Jiménez, Sangama). Paso 2: Cuando todos los participantes tienen su cuartilla los motivará narrándoles brevemente alguna situación que ha provocado la unión de las familias peruanas. Paso 3: Habiendo narrado el hecho, solicitará a los participantes a que imaginen que son esos peruanos que vivían lejos y que han venido de visita y buscan a su familia y que deben reencontrarla.	Las familias	Tarjetas con los nombres de familias: Gómez. Pérez, Martel y López.	30 minutos

	<p>Paso 4: Formará 3 a 4 grupos de trabajo, a cada grupo entregará una pregunta clara donde exprese el objetivo que se persigue, un papelógrafo y plumones. La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su experiencia.</p> <p>¿Cómo hacemos para detener una idea o pensamiento?</p> <p>¿Qué entiendes por aserción encubierta?</p> <p>¿Qué son auto instrucciones y cuál es su uso?</p> <p>Entregada la pregunta cada participante de cada grupo deberá decir una idea a la vez sobre lo que piensa del tema, el coordinador del grupo anotará en todas las ideas. Una vez terminado este paso se discute para escoger aquellas ideas que resumen la opinión de la mayoría del grupo, o se elaboraran en grupo las conclusiones.</p> <p>Paso 5: Culminado el trabajo de grupos, invitará a la presentación de las conclusiones grupales y realizará una síntesis global.</p>			
Construir el saber	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a iniciará el diálogo en base a la información recogida en el momento anterior y dará las definiciones acerca de los temas planteados.</p> <p>Paso 3: El/la Facilitador/a brindará la información a través de presentación en diapositivas.</p> <p>Temas: la aserción encubierta, las auto instrucciones, las verbalizaciones</p>	Exposición	Ppt proyector multimedia	20 minutos
Práctica de lo aprendido	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a solicitará a los participantes que, de pie, formen un círculo grande.</p> <p>Paso 2: Indicará que se ha nombrado rey o reina y que dará una serie de órdenes que deberán ejecutar. Cada orden será precedida por la frase “el rey (o la reina) manda que...”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las órdenes serán de dos tipos: unas divertidas e inocuas, por ejemplo “que se rasquen la nariz”, “que den vueltas alrededor de sí mismos”, “que le den un abrazo al compañero de la derecha”, etc.; y otras desagradables, incómodas como: “písenle el pie al compañero de la derecha”, “jálenle el pelo”, “denle un rodillazo”, etc. - La última orden indicará la formación de grupos con el número de integrantes que se crea conveniente. <p>Paso 3: Cuando los grupos se hayan formado, dará la siguiente tarea:</p> <p>Cada grupo debe simular una situación estresante y elaborar respuestas con frases auto instructivas, las plasmarán en un papelógrafo.</p>	El Rey manda	4 papelógrafos, plumones de diferentes colores.	60 minutos

	<p>El facilitador vigila la realización y manejo de la situación, siguiendo los procedimientos explicados en la parte teórica.</p> <p>Paso 4: Terminado el trabajo de grupos, solicitará a que realicen sus simulaciones.</p> <p>Paso 5: El/la facilitador precisará a manera de reforzamiento teórico y práctico aquellos aspectos que no quedaron claros.</p>			
Evaluando lo aprendido	<p>Paso1: El/la facilitador/a realizará a los participantes las siguientes preguntas: 1. ¿Qué es la aserción encubierta? 2. ¿Mencione el procedimiento de detención del pensamiento? 3. ¿Qué son las auto instrucciones? 4. ¿Menciones unas cuatro auto instrucciones frente al estrés?</p> <p>Es importante que el/la facilitador/a motive a que todos intervengan.</p> <p>Paso 2: Luego, realizará una síntesis de las intervenciones y enfatizará los siguientes contenidos</p>	Preguntas-respuestas	ninguno	15 minutos

SESIÓN 4: Técnicas de inoculación del estrés.

ASPECTO	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación	<p>Paso 1: El/la Facilitador/a entregará a cada participante tarjetas, en las que previamente se han escrito fragmentos de refranes populares; es decir, que cada refrán se escribe en dos tarjetas, el comienzo en una de ellas y su complemento en otra.</p> <p>Paso 2: Indicará a los participantes que busquen a la persona que tiene la otra parte del refrán.</p> <p>Paso 3: Solicitará a las personas que manifiesten los refranes. El/la facilitador/a asociará la reflexión de los mismos con el tema a trabajar en el día.</p>	Los refranes	Tarjetas con refranes	15 minutos
Recojo de saberes	<p>Paso 1: El/a facilitador/a iniciará con la formación de grupos asignando un número del 1 al 4 a los participantes, para pedir que se reúnan de acuerdo al número asignado.</p> <p>Paso 2: Entregará un papelógrafo a cada grupo con las siguientes preguntas: ¿Qué son ideas irracionales? ¿Cómo se relacionan con el estrés? ¿En qué consiste la autoobservación? ¿En qué consiste la técnica A-B-C?</p>	Trabajo de grupo	4 papelotes, 6 plumones de color	30 minutos

	Paso 3: El/la Facilitador/a invitará a los grupos a presentar lo trabajado y precisara que, al finalizar cada grupo, los demás deben emitir opinión.			
Construir el saber	Paso 1: El/la Facilitador/a iniciará el diálogo en base a la información recogida en el momento anterior y dará las definiciones acerca de los temas planteados. Paso 2: El/la Facilitador/a brindará la información a través de presentación en diapositivas. Temas: La aserción encubierta: La interrupción del pensamiento y la sustitución del pensamiento. Las auto instrucciones.	Exposición	Presentación con Ppt proyector	20 minutos
Práctica de lo aprendido	Paso 1: se forman grupos de 4 personas. Paso 2: cada grupo deberá analizar un caso y elaborar un guion de afrontamiento al estrés. Caso: Su Jefe de área la convoca en su oficina y le dice que necesita un inventario completo del material al finalizar la tarde. Dos directoras están esperando una cita con Ud. Las llamadas telefónicas no cesan. No ha podido hacer un informe de la supervisión a un centro educativo que hizo el día de ayer, ha tenido que asistir a una junta con el jefe de presupuestos para su proyecto. Todo el mundo ha acudido a usted preguntando por los nuevos procedimientos que se acaban de instituir. No puede encontrar tiempo para completar la evaluación de un proyecto y hacer el inventario como le han pedido. Se ha pasado toda la mañana de un lado a otro, sin una sola pausa en su horario. Tiene los músculos tensos y le duele terriblemente la cabeza. Paso 3: culminado los 30 minutos, cada grupo presentará el guion de afrontamiento y lo expondrán en plenaria.	elaboración de guion de afrontamiento	Caso impreso Papelógrafos Plumones de colores	60 minutos
Evaluando lo aprendido	Paso 1: El/la facilitador/a preguntará al azar a los participantes y solicitará responder las siguientes preguntas: ¿Qué son ideas irracionales? ¿Cómo se relacionan con el estrés? ¿En qué consiste la autoobservación? ¿En qué consiste la técnica A-B-C? Paso 2: El/la facilitador/a cerrará el tema recogiendo las intervenciones y precisando aquello que no quedo claro. Paso 3: el facilitador entrega a cada participante un formato para registrar de acuerdo a la técnica A-B-C desarrollado en la sesión y la indicación de realizar el registro por una semana e identificar pensamientos irracionales.	Preguntas-respuestas	Papelógrafos, plumones de colores Ficha de registro de pensamientos	10 minutos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 5 de julio de 2021
Carta P. 0579-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
LUZ ISABEL PITMAN RAMIREZ
DIRECTORA
IE. N° 20475

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALVA CORCUERA, RAQUEL DITA; identificada con DNI N° 18185095 y con código de matrícula N° 1000210761; estudiante del programa de DOCTORADO EN PSICOLOGÍA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral en los docentes de la Red Educativa N° 10; provincia de Barranca, año 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ALVA CORCUERA, RAQUEL DITA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

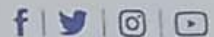


Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Recibido:
LIC. LUZ ISABEL PITMAN RAMIREZ
DIRECTORA I.E. N° 20475
BARRANCA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe