



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

**Propuesta del programa “Buena Mente” para fortalecer el bienestar
psicológico en docentes de una institución pública de la ciudad de
Paiján, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Intervención Psicológica

AUTOR:

Castro Roeder, Carlos Enrique Rodolfo (ORCID: 0000-0002-0422-1164)

ASESOR:

Dr. Rodríguez Vega, Juan Luis (ORCID: 0000-0002-2639-7339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos de Intervención Psicológica

**TRUJILLO - PERÚ
2021**

Dedicatoria

A Dios, por guiar mi mente y las palabras correctas para ayudar a cada uno de mis pacientes y sus familias.

A mi amada esposa por acompañarme en la vida y sostenerme de la mano siempre.

A Lucas y Luciana por enseñarme de la pureza del amor y la sabiduría de la paciencia.

A mis padres por creer en mí, por su orgullo y amor incondicional.

A mi hermana porque a pesar de estar lejos, la siento siempre cerca.

Carlos

Agradecimiento

Un agradecimiento especial y muy merecido a Rosario Roeder Barrueto, por confiar en mí y apoyarme en este tramo de mi vida.

A mi amada familia, porque en ustedes me fortalezco, me encuentro y me reinvento, los amo con todo mi corazón.

EL AUTOR

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2 Variables y operacionalización: | 13 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo..... | 16 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:..... | 16 |
| 3.5 Procedimientos: | 18 |
| 3.6 Aspectos éticos: | 18 |
| IV. RESULTADOS..... | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 25 |
| VI. CONCLUSIONES | 28 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 29 |
| REFERENCIAS..... | 30 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|-----------|
| Tabla N° 1 <i>Distribución y porcentaje de docentes por sexo y nivel de enseñanza</i> | 20 |
| Tabla N° 2 <i>Resultados Generales</i> | 21 |
| Tabla N° 3 <i>Resultados generales por sexo</i> | 22 |
| Tabla N° 4 <i>Resultados por nivel de enseñanza</i> | 23 |
| Tabla N° 5 <i>Resultados por dimensión</i> | 24 |

Índice de gráficos

| | |
|--|-----------|
| Gráfico N° 1 <i>Distribución y porcentaje de docentes por sexo y nivel de enseñanza</i> | 20 |
| Gráfico N° 2 <i>Resultados Generales</i> | 21 |
| Gráfico N° 3 <i>Resultados generales por sexo</i> | 22 |
| Gráfico N° 4 <i>Resultados por nivel de enseñanza</i> | 23 |
| Gráfico N° 5 <i>Resultados por dimensión</i> | 24 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar en qué medida el programa preventivo “Buena Mente” influye en el desarrollo del bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paiján. La investigación es de tipo aplicada ya que se orienta a determinar por medio del procedimiento científico, conocimientos sobre el bienestar psicológico y la salud mental en los docentes para diseñar una propuesta de intervención. Así mismo es descriptivo propositivo pues busca conocer el estado del bienestar psicológico de los docentes para crear una línea base en el diseño del programa de intervención. Se tiene como muestra no probabilística a 37 docentes de una institución pública, de los niveles inicial, primaria y secundaria. Para la recolección de datos se utiliza la escala de bienestar psicológico (Scales of psychological well – being – reduced), desarrollado en Estados Unidos por Ryff (1995), revisado por van Dierendock (2004) y adaptado al español por Díaz et al. (2006). Teniendo en cuenta que el 81% de los docentes se ubican en el nivel alto de bienestar psicológico, mientras que el 19% en el nivel medio, por lo tanto, se diseñó el programa preventivo, compuesto por 14 sesiones, divididas en 6 dimensiones: Autoceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

Palabras claves: bienestar psicológico, Autoceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

Abstract

The present investigation had as a general objective to determine in which way the preventive program "Buena Mente" had influenced the development of the psychological wellbeing of the teachers in a public educational institution in the city of Paján. Furthermore, the applicable investigation was oriented to establish, by the scientific process; the information about the psychological wellbeing and the mental health in the teachers. Thus, to be able to design a proposal of an intervention program. Likewise, it was descriptive purposeful research design because it looked into knowing the level of wellbeing of the pedagogues; to create a base line and to design an intervention program to apply it in the future. The investigation had as a group sample, 37 teachers of a public institution from the childhood level, elementary level, and high school level. Also, for the collection of data, it was used the psychological wellbeing scale (Scales of psychological well-being-reduced), United States of America by Ryff (1995), revised by Van Dierendock (2004) and Diaz et al. (2006). Considering that the 81% of the teachers scored in the high level of the psychological wellbeing scale and the 19% scored in the medium level. Consequently, it was viable to design the preventive program; which was composed by 14 sessions and divided in 6 dimensions: self-acceptance, positive relationships, autonomy, domain of the surroundings, purpose in life, and personal growth.

Keywords: psychological well-being, preventive program, teachers, mental health.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú existe un avance importante en cuanto a la cobertura educativa en los últimos 10 años. Pero no debemos olvidar el rol fundamental que cumplen los y las docentes en nuestro sistema educativo (Díaz y Ñopo 2016), puesto que su trabajo desarrolla y mejora las diversas áreas del currículo nacional, así mismo, fortalece las habilidades de los y las estudiantes para que puedan aprender a regular sus emociones, pensamientos, actitudes, e inclusive su bienestar. (Araujo y otros 2014). El día a día de la labor del docente en las instituciones públicas se puede ver afectado por las percepciones y actitudes de los maestros hacia su rol, pudiendo generar comportamientos positivos o negativos que converjan en el éxito docente. (Roman 2008) Es así que existen evidencias que demuestran fehacientemente que el trabajo que realizan los y las docentes es uno de los factores determinantes para el aprendizaje de los estudiantes.

El éxito en la docencia no son los premios o ascensos en la institución educativa, el éxito se encuentra ligado a todos los sentimientos, actitudes y pensamientos que son compartidos con los estudiantes y como todo ello no solo vincula al estudiante en el proceso educativo, sino también le permite desarrollar una serie de conductas y actitudes que lo dirijan a ser un mejor ser humano y un excelente profesional.

Murillo y Roman (2012) sugieren que debemos tener en cuenta que para poder construir un sistema educativo de calidad debemos buscar tener, docentes motivados, contentos, reconocidos y recompensados por su labor, entendiendo que este proceso no depende única y exclusivamente de un factor económico, sino más bien del bienestar profesional y laboral del maestro. Dicho con otras palabras, lo que aprende, sabe y es un estudiante se relaciona con lo que el docente conoce, siente y realiza.

En el año 2006 la UNESCO estudio la salud de los docentes en Latinoamérica, llamando la atención de forma enérgica a la sociedad civil y

de forma muy particular a las personas encargadas del crecimiento personal y profesional del profesorado. Este estudio comprobó que de las manifestaciones que alteran la salud mental, el estrés es la más importante de todas. Tal es así que de cada 100 docentes participantes de este estudio entre 27 y 28 docentes reportan alteraciones que involucran su salud mental. Además, una gran cantidad de docentes informó haber sufrido de algún tipo de enfermedad psicosomática, sugiriendo esto, hacernos cargo de forma inmediata.

Las personas afrontamos una serie de situaciones a lo largo de nuestra vida, situaciones que movilizan no solo aspectos económicos y/o sociales, sino también emocionales y de carácter psicológico en la mayoría de ocasiones. Los docentes más que otros, deben poder afrontar estas circunstancias; ya que su bienestar psicológico se relaciona directamente con su trabajo, el mismo que está relacionado con la formación de niños, niñas y adolescentes, esto sugiere entonces que los docentes debieran conocer estrategias para poder lidiar con estas circunstancias, así como desarrollar y mantener una adecuada salud mental.

Cuando aprendemos de la realidad y nos enfrentamos a esta, solucionando de forma integral aquellos conflictos, que vienen de nosotros, como aquellos que son propios de nuestro entorno, desarrollamos lo que Silvia Bermann llaman salud mental, cuando este aprendizaje fracasa o se altera podemos empezar a hablar de enfermedad. La presente investigación refiere el bienestar psicológico como fuente o sustento para desarrollar una adecuada salud mental, teniendo en cuenta que si conocemos la satisfacción y la felicidad podemos desarrollar un adecuado funcionamiento mental.

Cuenca (2006) En el estudio de caso realizado por el “Programa de educación básica de la cooperación técnica alemana” en 6 colegios de la ciudad de Lima, se encontró en una población total de 161 docentes que los principales problemas de salud mental que afectan a los docentes son el estrés (36.6%) ocupando el tercer lugar de una serie del total de afecciones que se encontraron en los docentes, la angustia (35.4%) percibida como un

malestar general y la depresión (19.4%), teniendo que en esta última ningún docente se encontraba con tratamiento psiquiátrico o psicológico.

Con la aprobación de los lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y atención de niñas, niños y adolescentes, bajo el decreto supremo N° 004-2018- MINEDU, se viene desarrollando una serie de capacitaciones, talleres tanto para la parte metodológica, como para lo socioemocional, las mismas que son impartidas hacia los estudiantes, padres y docentes. Aun así, seguimos observando y escuchando que se suscitan una serie de problemas y conflictos en la comunidad educativa, desde docentes sin ningún tipo de liderazgo y autoridad, como situaciones de violencia por parte del personal docentes hacia los estudiantes y viceversa, todo ello registrado en el portal SISEVE del MINEDU.

Para tal caso es importante no solo capacitar metodológicamente a los docentes, sino desarrollar estrategias psicológicas que le permitan enfrentarse a la vida de forma más saludable, manejar su entorno, mantener relaciones positivas, ser autónomos, aceptarse a sí mismos y generar un crecimiento personal a través del conocimiento y la regulación de sus fortalezas y debilidades. Por lo tanto, se propone implementar un programa preventivo que permita desarrollar y/o fortalecer el bienestar psicológico en los docentes ya que esto contribuiría en gran medida a cumplir con lo antes mencionado.

Teniendo en cuenta lo expuesto con anterioridad se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál sería el impacto del programa “Buena mente” para fortalecer el bienestar psicológico en docentes de una institución pública de la ciudad de Paijan 2020? La presente investigación se justifica de manera teórica al contribuir con conocimientos científicos y fiables a los saberes previos, dando luces al programa “Buena Mente”, teniendo como línea base el bienestar psicológico de los docentes.

Se justifica en la práctica, ya que se propone estrategias y herramientas de intervención en las diferentes instituciones educativas, orientados al desarrollo y fortalecimiento del bienestar psicológico en los docentes. De la

misma manera, la presente investigación posee relevancia social ya que desarrolla y fortalece el bienestar psicológico, los docentes serán capaces de tener una mejor salud mental lo que generará en sí mismo equilibrio emocional, actitud positiva frente a la vida, enriquecimiento en sus relaciones, autonomía y motivación en el trabajo y para la vida, así como una adecuada toma de decisiones y resolución de conflictos, generando un impacto positivo en los estudiantes y toda la comunidad educativa. Finalmente, se justifica metodológicamente, pues es posible generar nuevas investigaciones con respecto a la temática desarrollada, en diferentes realidades y poblaciones.

Por lo tanto, la presente investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida el programa preventivo “Buena Mente” influye en el desarrollo del bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paján, y como objetivos específicos: conocer la calidad del bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paján. Diseñar el programa Buena Mente, para desarrollar el bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paján y valorar el programa Buena Mente, para desarrollar el bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paján.

Se estableció una hipótesis implícita por tratarse de una investigación descriptiva – propositiva.

En tal sentido se propone el programa preventivo “Buena Mente” para ayudar a los docentes de la institución educativa a desarrollar y fortalecer su bienestar psicológico, desde la perspectiva teórica de Carol Ryff, teniendo en cuenta que ello permite fomentar una adecuada salud mental, y a su vez generar un impacto positivo no solo en la vida y salud de los docentes sino también en la comunidad educativa.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación a nivel internacional tenemos a: Leal-Soto et al. (2013) quienes investigaron las relaciones existentes entre el clima motivacional de la clase, la práctica docente y el bienestar psicológico, en 46 profesores y 1.266 estudiantes. Se encontró significancia en la correlación entre el bienestar psicológico y la práctica docente, por otro lado, no se encontró relación de ninguna de las variables con el clima motivacional de la clase. De todas maneras, se debe tener en cuenta que el bienestar psicológico del docente es clave para que la práctica docente sea adecuada.

Así mismo Romeiro (2015) en el estudio titulado “Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional”, investigó la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral, para confirmar el nivel la correlación existente entre ambas variables. Haciendo uso del método descriptivo correlacional, se buscó descubrir la relación existente entre los supuestos teóricos y la praxis cotidiana, para lo cual se trabajó con 32 docentes del colegio Intercol, comprobándose así la hipótesis planteada. Finalmente se concluyó que se debe trabajar para generar los medios y herramientas necesarias para lograr un adecuado bienestar laboral en los maestros y maestras.

Por otro lado, Moysén et al. (2018) aplicaron la escala de Carol Ryff adaptada por Díaz, para evaluar el bienestar psicológico de 460 docentes universitarios. Esta investigación dio a conocer que hay diferencias significativas entre las relaciones positivas, el crecimiento personal y el propósito de vida, siendo las mujeres quienes se encontraron en un nivel superior. Cabe señalar que el personal cuya situación laboral es de nombramiento sienten un mayor crecimiento personal.

En Rumania, Bentea (2016), estudió la relación entre el desempeño de los docentes, el bienestar psicológico y el tiempo de trabajo en 217 maestros, de aquí se estableció que existía relación entre la eficiencia de los docentes y las dimensiones descritas por Carol Ryff. Por otro lado, no hubo correlación entre el agotamiento mental y la despersonalización. En cuanto al bienestar

psicológico, aquellos docentes que obtuvieron puntajes bajos, acusan niveles altos en cuanto al agotamiento y la despersonalización, lo que sugiere que podrían minimizar sus logros personales y desmotivarse frente a las dificultades que se podrían presentar.

En cuanto a los estudios realizados a nivel nacional, Rivas (2019) en su investigación estudió la relación existente entre la calidad de la vida laboral y el bienestar psicológico en 237 docentes pertenecientes a diversas instituciones educativas estatales en el Callao. Los resultados arrojaron que existe relación significativa y directa entre las variables de estudio, tal es el caso que, si una de ellas se encontrara en un mayor nivel, la otro también lo hará. En cuanto a la calidad de vida laboral, la encontramos presente en al menos el 65% de la muestra en un nivel elevado, mientras que el 12% se alcanzó un nivel medio. Referente al bienestar psicológico el 36% de la muestra se ubicó en un nivel moderado, mientras que el 3% estuvo en un nivel alto.

De la misma manera, Segura (2017) investigó el bienestar psicológico en docentes de secundaria de instituciones educativas particulares y públicas. Se realizó el estudio con 325 docentes a quienes se les aplicó la escala de bienestar psicológico elaborada por Casullo. Se concluyó que los docentes pertenecientes a instituciones educativas privadas presentan un mejor nivel en cuanto al bienestar psicológico en comparación con los docentes de las instituciones educativas públicas.

Por otro lado, Cardozo (2019) determinó la relación existente entre la calidad de vida laboral de los docentes de dos colegios públicos de Villa el Salvador con respecto al bienestar psicológico. Para esta investigación participaron 90 docentes a quienes se les aplicó la escala de calidad de vida laboral y la escala de bienestar psicológico. Finalmente, los resultados arrojaron datos nulos en cuanto a la relación entre las variables estudiadas.

En cuanto a las bases teóricas encontramos que Barrantes y Ureña (2015) definen al bienestar subjetivo o satisfacción vital como la consecuencia de la valoración cognitiva que hace un individuo respecto a un análisis sobre las

experiencias de su vida. En tal sentido, cuando tenemos un adecuado bienestar psicológico, seremos más optimistas, encontrándole un mejor sentido a la vida, aceptándonos tal como somos, siendo capaces de desarrollar amor propio y logrando motivarnos a nosotros mismo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define al bienestar psicológico como transversal a la vida de las personas, donde se realiza una autoevaluación del actuar del individuo a lo largo de su vida, valorando tanto los aspectos vividos, tanto los que pudiesen ser o parecer positivos como negativos. Es así que, el bienestar psicológico se considera fenómeno continuo y multidimensional que es determinado por la interacción con nuestro entorno. Así mismo, Veenhoven (2007) sostuvo que el bienestar psicológico se relaciona con la satisfacción que alcanza un individuo sobre sí mismo, al contrastar sus objetivos, metas y aquellos logros o éxito que haya alcanzado en su vida. Para Casullo (2006, p.72) cuando sentimos que estamos satisfechos con nuestra vida, mantenemos un estado de ánimo saludable y además conservamos más emociones positivas que negativas; entonces a esto podemos denominar bienestar psicológico. A través de la evaluación objetiva y escrupulosa de los diferentes aspectos significativos de nuestra vida logramos alcanzar aquello que se denomina “bienestar”.

Por ello podemos decir que (Ryan & Deci, 2001; Vásquez, Hervás, Rahona & Gómez, 2009), el bienestar es el óptimo funcionamiento experiencial y psicológico de la persona, estando determinado tanto por componentes psicológicos, como sociales, mas no por elementos de índole económicos o banales. Así mismo Diener, Lucas y Scollon (2006), sostienen que una persona con una adecuada salud mental, será en sí misma, una persona feliz, influyendo así en las diferentes áreas de su vida. Carol Ryff (1998) señala que el bienestar psicológico resulta de una evaluación de cómo nos hemos dirigido a lo largo de nuestra vida y cuántos logros o situaciones de éxito hemos tenido en el transcurso de la misma. Es decir, el resultado que ha obtenido la persona teniendo en cuenta cómo utilizó sus competencias en las diferentes experiencias y situaciones que afrontó en su vida. Entonces

la satisfacción que sentimos luego de valorar las diferentes áreas y etapas de nuestra vida se conoce como bienestar.

Ahora bien, cuando se conceptualiza el bienestar, se desarrollan dos factores en la construcción de su conceptualización; existen dos perspectivas, la primera, es la hedónica de donde proviene lo que se conoce como bienestar subjetivo y la perspectiva eudaimónica de la que deviene el bienestar psicológico (Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002). La perspectiva hedónica, considera al bienestar como todas aquellas experiencias en las que el individuo realiza un análisis de aquello que es bueno o malo en la vida, y de los placeres y gratitudes de la vida frente a lo desagradable y doloroso (Ryan & Deci, 2001), entendiendo el placer como un objetivo en la vida de los seres humanos (Rodríguez et al., 2010). Las personas se esfuerzan por incrementar la sensación de placer y satisfacción en sus vidas, buscando afectos positivos, alejándose de los negativos (Vásquez et al. 2009), esta teoría da como lugar al bienestar subjetivo; postulando que la meta de todo individuo es experimentar los placeres de la vida (Vielma & Alonso, 2010).

Por otro lado, los principios Aristotélicos (Fernández, et al., 2014; Ryff & Singer, 2008), consideraban que el bienestar se define como un estado de armonía psicológica y plenitud (Rodríguez – Carvajal et al., 2010; Vielma & Alonso, 2010), teniendo en cuenta el desarrollo de las virtudes, capacidades y competencias de los seres humanos; así como la congruencia, la moral, la responsabilidad, el ímpetu y el desarrollo del potencial humano (Fernández et al., 2014; Ryan & Deci, 2001) Por lo tanto la percepción eudaimónica señala que el bienestar psicológico varía según como lo defina cada persona, ya que cada uno da un significado a su existencia (Rollán, García – Bermejo & Villarrubia, 2005).

Los fundamentos de la psicología positiva y el bienestar, señalan que sentir que somos felices o que estamos satisfechos con nuestra vida, no necesariamente representa nuestro bienestar; de la misma manera, se desarrolla una diferenciación entre la Eudaimonia y el hedonismo, relacionando este último más con el vivir de forma relajada, así mismo

indican que la felicidad no necesariamente equivale a bienestar. (Ryan & Deci, 2001). Como lo señala, Csikszentmihalyi (2007) la vida plena, no se trata solo de ser felices, sino de buscar y desarrollar nuestras habilidades para alcanzar así nuestro potencial.

El modelo integrado de desarrollo personal, también conocido como modelo multidimensional del bienestar psicológico propuesto por Carol Ryff, sostiene la base teórica de mayor importancia para la presente investigación, el mismo que ha servido de guía para diferentes modelos de evaluación del bienestar psicológico. (Castro, 2009) Teniendo en cuenta las propuestas de Maslow y Rogers, Carol Ryff señala que el bienestar psicológico no es más que el esfuerzo que hacen las personas para desarrollar su potencial individual y tratar de alcanzar la autorrealización en su vida es por esto que el bienestar se asocia a la consecución de metas y objetivos, así como a la efectividad en cuanto al uso de recursos personales para afrontar los retos de la vida misma.

Este postulado teórico sostiene que el bienestar psicológico se desarrolla en todas las dimensiones del ser humano, representando en sí misma una postura de felicidad o Eudaimonia, (Ryff, 1998). Quiere decir que, el bienestar se asocia con la búsqueda de la autorrealización, así como del desarrollo máximo de nuestras habilidades y capacidades más no con el placer sensorial. Cuando funcionamos adecuadamente y mantenemos una salud mental adecuada será posible que podamos desarrollar pensamientos, sensaciones y emociones positivas. (Castro, 2009). El modelo presentado por Carol Ryff, se compone por 6 áreas, las mismas que permiten hacer una evaluación y medición adecuada del bienestar psicológico de las personas, a continuación, se detallan cada una de ellas (Bermúdez, 2012, p.212).

La autoaceptación es fundamental para el desarrollo de la salud mental, una persona que se acepta así misma se encuentra más cerca de sentirse realizada, ya que esta autoaceptación implica un proceso maduracional y a la vez señala un funcionamiento adecuado en las personas, una forma de pensar optimista y positiva para con nuestra propia vida. Esto tiene que ver con la aceptación de uno mismo, como la, de nuestras experiencias pasadas.

Como señalamos anteriormente, cuando las personas son optimistas para con su vida, debemos entender que esto representa en sí mismo conductas enmarcadas dentro de un funcionamiento psicológico positivo. (Ryff, 1989). A largo plazo, tiene que ver con darse cuenta y aceptar nuestras fortalezas y debilidades. (Ryff & Singer, 2008).

Las relaciones positivas con otros se describen como tener y mantener vínculos cálidos y de confianza con los demás, generando confianza mutua, afecto, empatía e intimidad (Ryff & Keyes, 1995; Ryff, 2014; Vielma & Alonso, 2010); por lo tanto, la capacidad de amar, ser empáticos y mostrar calidez y cariño por y hacia los demás, conforman un eje central en la salud mental (Ryff & Singer, 2008). Relacionarse con los demás a través de conductas cálidas y de confianza, se plantean como criterios de madurez (Ryan & Deci, 2001), pues, relacionarse con los demás incrementa la calidad de las experiencias vividas, además de promover el desarrollo a largo plazo del potencial personal y brindar mayores estados de claridad. (Csikzentmihalyi, 2007)

La autonomía es descrita como la capacidad la autodeterminación e independencia que muestra la persona frente a las presiones culturales, denotando un funcionamiento autónomo (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008; Ryff, 2014), no buscan la aprobación de los demás, sino que se evalúa a sí mismo por estándares personales. (Ryff, 1989). Esto implica descartar todos aquellos miedos y temores inherentes al pensamiento colectivo, aquellas creencias o ideas de los demás que podrían ser vistas como reglas o patrones de conductas establecidos social y culturalmente. Por ello es que se asume un sentido de libertad hacia las normas que rigen nuestra vida cotidiana (Ryff & Singer, 2008).

El dominio del entorno es una característica de la salud mental que considera que la madurez requiere por parte del individuo una actividad significativa fuera de sí mismo, es decir involucrarse activamente con su entorno. El individuo es capaz de manipular y controlar entornos complejos, logrando hacerse cargo de su mundo, haciendo uso de un esfuerzo tanto mental como físico para ello. (Ryff & Keyes, 1995, Ryff, 2014).

En el propósito en la vida se desarrolla la premisa de que la vida no es un sinsentido o como algunas personas creen o que habría que esperar lo que venga, sino más bien esta dimensión señala que los seres humanos se proponen objetivos y metas en la vida, encontrando un significado en ella, el mismo que persiguen día a día, según sus fortalezas y debilidades (Ryff & Keyes, 1995; Ryff, 1989; 2014). Se establecen metas y objetivos, permitiendo mantener un estado de fluidez y vida óptima ya que se construyen prioridades (Csikzentmihalyi, 2007); además la importancia que tienen los objetivos y metas están alineados con el incremento del bienestar (Ryan & Deci, 2001). Establecer metas y objetivos en nuestra vida, encontrar nuestro propósito, requiere de un funcionamiento positivo y ello contribuye a sentir que nuestra vida no solo tiene un significado, sino que es significativa también para los demás. (Ryff & Singer, 2008).

El crecimiento personal es la dimensión más cercana a la perspectiva eudaimónica de bienestar psicológico; en esta, el individuo percibe que ha logrado un crecimiento en el transcurso de su vida, pues se ha permitido aprender de sí mismo, esto sugiere una expansión del ser humano en todas las esferas de su vida. Valora el recorrido de su vida, con los errores y aciertos de la pasado, en un continuo aprendizaje y desarrollo humano. Todo ello reflejado en un profundo autoconocimiento y en el desarrollo de una adecuada salud mental. (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008; Ryff, 2014)

Las dimensiones descritas anteriormente se utilizan como un índice de bienestar; las mismas que pueden variar según las experiencias de cada uno. En algunas investigaciones se ha encontrado que a medida que pasa el tiempo y las personas van creciendo y desarrollándose en la vida, hay una tendencia a la disminución del crecimiento personal y el propósito en la vida, por otro lado, nos volvemos más autónomos y dominantes de nuestro entorno. Los postulados de Carol Ryff representan en la actualidad la teoría más convincente y prestigiosa en cuanto al bienestar psicológico se trata, se ha considerado esta teoría como antecesora de la psicología positiva.

Según Fernández et al. (2014), este modelo sugiere que tanto la perspectiva hedónica como la eudaimónica son independientes, es decir, una persona

puede mostrar tener bienestar psicológico y no experimentar situaciones de placer debido a las circunstancias en que se encuentre; por ejemplo, trabajar para conseguir o superar una tarea difícil, pero con valor para el individuo.

Las personas que logran desarrollar el bienestar psicológico gestionan su vida, se hacen cargo de ella, se muestran motivados y confiados, son capaces de entender a los demás y llevarse bien con ellos, valoran lo intrínseco antes con lo extrínseco, planifican su vida según sus motivaciones, metas y objetivos, logrando ser emocionalmente inteligentes y realizando un autoevaluación honesta y realista de sí mismos. (Ryff, 2014)

Ante situaciones difíciles o contrarias a lo esperado, son capaces de reorganizarse y adaptarse a las nuevas circunstancias para planificar las acciones a seguir y lograr los niveles de satisfacción deseados (Fernández et al., 2014).

El desarrollo del bienestar psicológico tiene muchos beneficios para las personas, pues se plantea entender y aceptar nuestra vida tanto en retrospectiva como hacia el futuro. Se percibe mayor satisfacción a nivel familiar e interpersonal, mejorando así la calidad en cuanto a las relaciones humanas. Se establece también, una relación directa con otras esferas de la vida, como la laboral, donde la satisfacción y rendimiento laboral se ven afectados positivamente. Finalmente se asocia el bienestar no solo con cambio sino mejoras en la salud física, lo que nos lleva a mejoras en nuestra calidad de vida, notándose un incremento en la longevidad de las personas. (Lyubomirsky, 2001 en Fernández et al., 2014) Las personas deben ser capaces de adaptarse a los retos de la vida y así desarrollar los componentes para poseer un adecuado bienestar psicológico. (Ryff, 2014)

Cuando tenemos estados positivos y desarrollamos el bienestar psicológico, se incrementan los factores protectores para enfrentar problemas físicos e inclusive enfermedades, elevando la respuesta de nuestro sistema inmunológico. (Vásquez et al., 2009)

A nivel interpersonal, mostrar mayor bienestar psicológico se relaciona también con mayor satisfacción familiar (Rollán et al., 2005).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se orienta a establecer a través del método científico, a dar solución a las dudas propuestas y profundizar en el conocimiento, por ello podemos señalar que fue de tipo aplicada. (CONCYTEC 2020)

El diseño de investigación fue descriptivo - propositivo; descriptivo, porque se buscó conocer el estado del bienestar psicológico de los docentes, de esta manera crear una línea base con la cual se diseñe el programa de intervención “Buena mente”, de manera que este pueda aplicarse nuevamente en futuras intervenciones e investigaciones.

3.2 Variables y operacionalización:

Variable independiente: Programa Preventivo “Buena mente”

Definición conceptual:

Una serie de actividades planificadas previamente, teniendo en cuenta las demandas de la población, orientándose a atender dichas demandas haciendo uso de teorías y procedimientos científicos que la respalden. (Rodríguez y col. 1990.) Se denomina “Buena Mente” ya que busca desarrollar y fortalecer la salud mental de la población, generando un bienestar significativo en los mismos. (Ryan & Deci, 2001; Vásquez, Hervás, Rahona & Gómez, 2009)

Definición operacional:

Se propone aplicar un programa de 14 sesiones, cada uno con diferente temática, pero a la vez relacionado con el tema principal que es el bienestar psicológico. El pre test será aplicado antes del inicio de las sesiones.

Dimensiones e indicadores:

El programa está conformado por 14 sesiones, contando cada una de ellas con sus respectivos indicadores:

- “Bienvenida”: Sesión 01 Encuadre, bienvenida y compromiso.
- Auto aceptación: Sesión 2 “No soy mi pasado, pero puedo ser mi futuro”, Sesión 3 “Yo, conmigo – Yo, sin mí”
- Autonomía: Sesión 4 “Que no te lleve la corriente”, Sesión 5 “Independencia y autonomía”
- Dominio del Entorno: Sesión 6 “Oportunidades y Amenazas”, Sesión 7” Negociación y Solución de conflictos”
- Relaciones positivas con otros: Sesión 8 “Dar y recibir”, Sesión 9 “Confianza y empatía”
- Crecimiento Personal: Sesión 10 “Adaptación y cambio”, Sesión 11 “Dónde estoy, a dónde voy”
- Propósito en la Vida: Sesión 12 “El camino del peregrino”, Sesión 13 “Propósito y dirección”
- Cierre y despedida: Sesión 14 “Eudeimonia”

Variable Dependiente: Bienestar psicológico

Definición conceptual:

El bienestar psicológico consta de seis dimensiones en la persona: auto aceptación, autonomía, dominio del entorno, relaciones positivas con otros, crecimiento personal y propósito en la vida. (Ryff & Keyes, 1995)

Definición operacional:

Puntuación resultante de las Escalas de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1995) con adaptación española por Díaz et al (2006), la misma que presenta 29 ítems que detallan conductas, emociones y cogniciones que el evaluado debe indicar en un rango de 1 (Totalmente desacuerdo)

hasta 6 (totalmente de acuerdo) según su nivel de semejanza de acuerdo a cada situación.

Dimensiones e Indicadores:

El instrumento de medición está conformado por seis dimensiones teniendo en cuenta la teoría establecida previamente según el enfoque de bienestar psicológico de Carol Ryff

Indicadores:

Autoaceptación: se refiere a la valoración que hacemos de nosotros mismos, donde somos capaces de conocer y aceptar los aspectos de nuestra vida, tanto los positivos como los negativos, así como nuestras experiencias pasadas. Los niveles bajos en esta categoría indican indicios de perfeccionismo.

Autonomía: la persona es capaz de resistir presiones sociales, actúa con independencia y determinación, los puntajes bajos en esta dimensión indicarían actitud sumisa y complaciente.

Dominio del entorno: sensación de control de la situación en la que se encuentra, además de aprovechar las oportunidades que se presentan en esta.

Relaciones positivas con otros: las personas con un alto nivel en esta dimensión, son capaces de tener relaciones de cercanía y calidez con los demás, preocupándose por el bienestar de los otros, el puntaje bajo en esta dimensión indicaría déficit de afecto y empatía.

Crecimiento personal: sentimiento de crecimiento y desarrollo continuo del talento y potencial como ser humano.

Propósito en la vida: tener metas y objetivos reales y conscientes según nuestras fortalezas y debilidades, una sensación de tener un camino en la vida, los puntajes bajos en esta dimensión indicarían la sensación de estar sin rumbo, sin motivación con una vida rutinaria.

3.3 Población, muestra y muestreo.

La población en el presente estudio fue constituida por 37 docentes, divididos de la siguiente manera: 6 docentes del nivel inicial, 14 docentes del nivel primaria y 17 del nivel secundaria de una institución educativa pública de Paján.

Criterios de inclusión: Todos los docentes participantes de la investigación.

Criterios de exclusión: Docentes que no cumplan con el llenado del test.

Muestra: Estuvo constituida por todos los docentes que pertenecieron a la institución educativa, consolidando una muestra del tipo censal. Tal como lo menciona Hernández et al. (2014) al tener una población limitada en su número, no se necesita realizar una selección de muestra; para evitar así afectar la validez de los resultados.

Muestreo: Es no probabilístico, ya que según Hernández et al. (2014), los elementos seleccionados no dependen de la probabilidad, sino de los objetivos del estudio o del investigador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad.

Se utilizó la medición psicométrica por medio de las escalas de bienestar psicológico (Scales of psychological well – being – reduced), desarrollado en Estados Unidos por Ryff (1995), revisado por van

Dierendock (2004) y adaptado al español por Díaz et al. (2006). En cuanto a su fiabilidad, para la adaptación española el instrumento se aplicó en 467 voluntarios entre los 18 y 72 años, los resultados fueron los siguientes: autoaceptación: 0.84, relaciones positivas con otros: 0.78, autonomía, 0.7, dominio del entorno: 0.82, propósito en la vida: 0.7 y crecimiento personal: 0.71; en ambas se aplicó el método alfa de Cronbach.

Así también, para su validez, la estructura factorial compuesta por los seis factores fue confirmada por un análisis factorial confirmatorio (AFC).

Este instrumento psicológico es de aplicación individual o colectiva en el ámbito social, tiene 29 ítems y evalúa seis áreas: dominio del entorno (ítems 5, 10, 14, 19 y 29), crecimiento personal (ítems 21, 26, 27 y 28), propósito en la vida (ítems 6, 11, 15, 16 y 20), autonomía (ítems 3, 4, 9, 13, 18 y 23) y autoaceptación (ítems 1, 7, 17 y 24) y relaciones positivas con otros (ítems 2, 8, 12, 22 y 25), que en su conjunto conforma el bienestar psicológico general.

La resolución de la escala consiste en leer cada enunciado y marcar según una escala de Likert de 6 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 2 = moderadamente en desacuerdo, 3 = algo en desacuerdo, 4 = algo de acuerdo, 5 = moderadamente de acuerdo y 6 = totalmente de acuerdo), teniendo en cuenta que los ítems 2, 4, 5, 8, 9, 13, 19, 22, 23 y 26 se les da una valoración inversa. Para su interpretación, se considera que, a mayor puntuación, mayor será el nivel de desarrollo en cada dimensión y de la misma manera con el bienestar psicológico general; los niveles que presenta la escala son altos y bajos tanto para la evaluación general como por cada dimensión.

Validez

Hernández, G. (2016) al establecer la validez del instrumento hizo uso de una prueba piloto, mostrando una validez alta. Se encontraron los siguientes resultados; autoaceptación: 0.115, relaciones positivas con

otros: 0.79, autonomía, 0.62, dominio del entorno: 0.89, propósito en la vida: 0.103 y crecimiento personal: 0.124

Confiabilidad

En la investigación de Hernández, G. se determinó la confiabilidad por medio del coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un índice de 0.887, lo cual representa un nivel alto.

3.5 Procedimientos:

Para la recolección de datos se cursó un documento formal solicitando a la directora de la institución educativa por su permiso y consentimiento. Así mismo se realizaron 3 reuniones vía el aplicativo zoom con los docentes de los 3 niveles académicos, para comentarles sobre su participación en la investigación, también se por el tiempo y la disposición de cada uno de los maestros. En cada una de las reuniones se detalló paso a paso la recepción y el llenado del test en modelo de formulario de google, el mismo que incluyó el consentimiento informado; además a través de la señora directora se les hizo llegar el link para la realización del test.

<https://docs.google.com/forms/d/1kyqDwtsqtayRLhH3ZqHyjWxVN0y2Bnqy1x0G4QMji0w/edit>

3.6 Método de análisis de datos

Se usó la descripción estadística, creándose una base de datos en el programa Microsoft Excel, empleando tablas y gráficos estadísticos.

3.6 Aspectos éticos:

Para la investigación se respetó los datos personales de los participantes, por lo mismo que fueron confidenciales. Se estableció un documento de consentimiento informado adherido a la escala

propuesta por formulario de Google. Así mismo se tomaron en cuenta las disposiciones del Colegio de Psicólogos del Perú, en cuanto al artículo 1, establece que para el ejercicio profesional es necesaria la formación académica y profesional, así mismo el artículo 24 establece que para una investigación se debe contar con la aprobación de los participantes, después de haberles brindado la información necesaria. Por otro lado, el artículo 35, señala que en ningún momento se debe dar información falsa, entregando en todo momento resultados fidedignos. Los artículos 57, 58 y 59, establecen que con la finalidad de mantener a salvo a los participantes para no perjudicarlos, se debe respetar la confidencialidad de la información, esto conlleva un trato diligente y respetuoso con los datos obtenidos.

IV. RESULTADOS

Tabla N° 1

Distribución y porcentaje de docentes por sexo y nivel de enseñanza.

| NIVEL | N° | | % | | | | Total N° | Total % |
|-------------------|-----------|-----------|------------|-------|------------|-------|-----------|-------------|
| | Femenino | Masculino | Femenino | | Masculino | | | |
| | | | Total | Nivel | Total | Nivel | | |
| Inicial | 6 | | 16% | 100% | 0% | 0% | 6 | 16% |
| Primaria | 12 | 2 | 32% | 86% | 5% | 14% | 14 | 38% |
| Secundaria | 11 | 6 | 30% | 73% | 16% | 27% | 17 | 46% |
| Total | 29 | 8 | 78% | | 22% | | 37 | 100% |

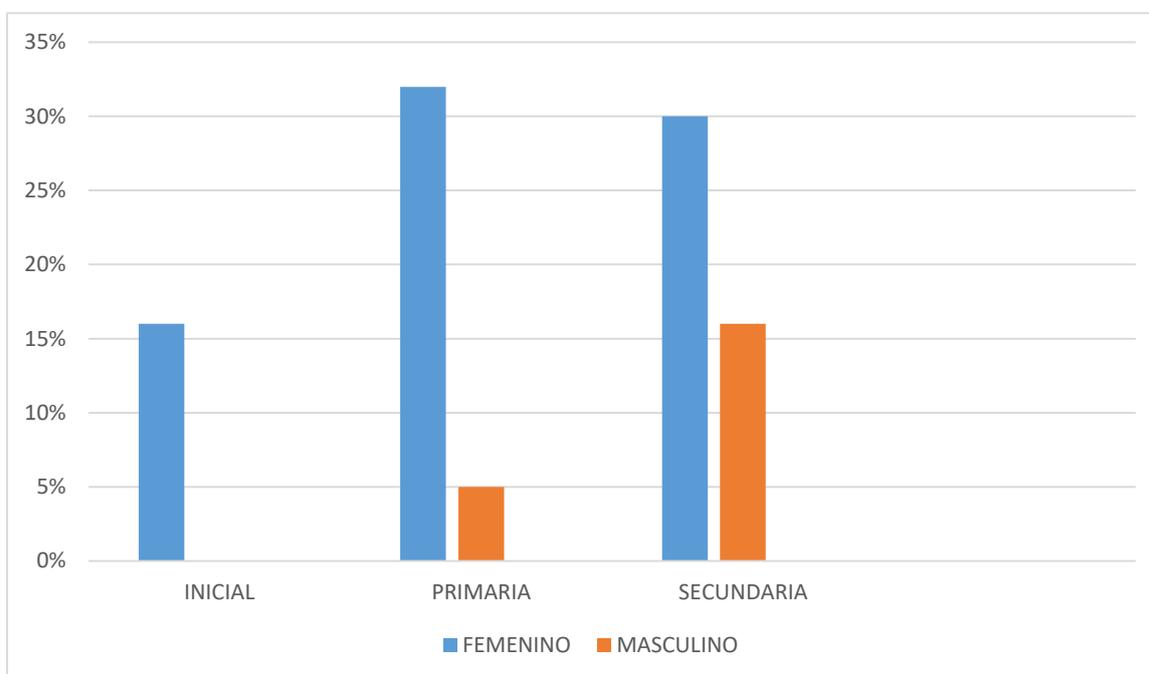


Gráfico N° 1. Distribución y porcentaje de docentes por sexo y nivel de enseñanza.

Interpretación

Como se muestra en la tabla N° 1 del total de docentes el 16 % de ellos representan a aquellos que se encuentran laborando en el nivel inicial, de los cuales el 100% de ellas son mujeres. En el nivel primaria tenemos a 38% de los cuales el 86% son mujeres y el 14% varones. Finalmente, el 46% de docentes se encuentra en el nivel secundaria, del cual el 73% son mujeres y el 27% varones.

Tabla N° 2

Resultados Generales

| RANGOS | N° | % |
|--------|----|-----|
| ALTO | 30 | 81% |
| MEDIO | 7 | 19% |
| TOTAL | 37 | 100 |

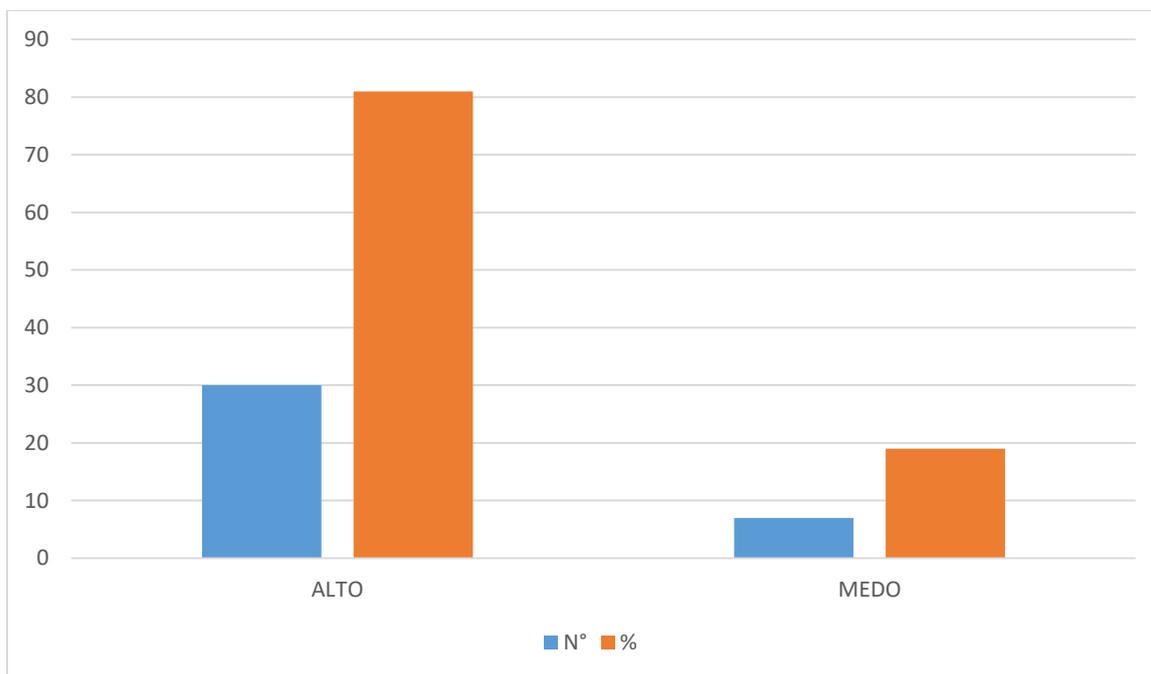


Gráfico N° 2. Resultados Generales

Interpretación

Como se observa en la tabla N° 2 el 81 % de docentes se encuentra ubicado en el rango alto en cuanto a la evaluación del bienestar psicológico, por otro lado, el 19% se encuentra en el rango medio.

Tabla N° 3

Resultados generales por sexo

| RANGO | Femenino | Masculino | Total general |
|---------------|----------|-----------|---------------|
| ALTO | 65% | 16% | 81% |
| MEDIO | 14% | 5% | 19% |
| Total general | 78% | 22% | 100% |

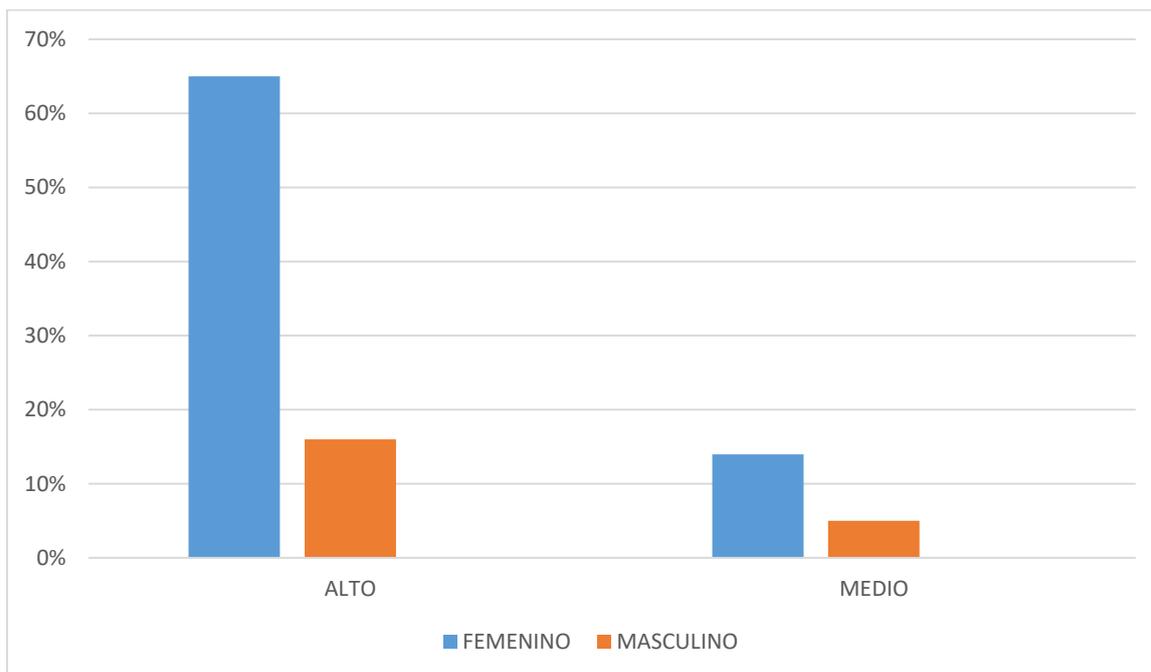


Gráfico N° 3. Resultados generales por sexo

Interpretación

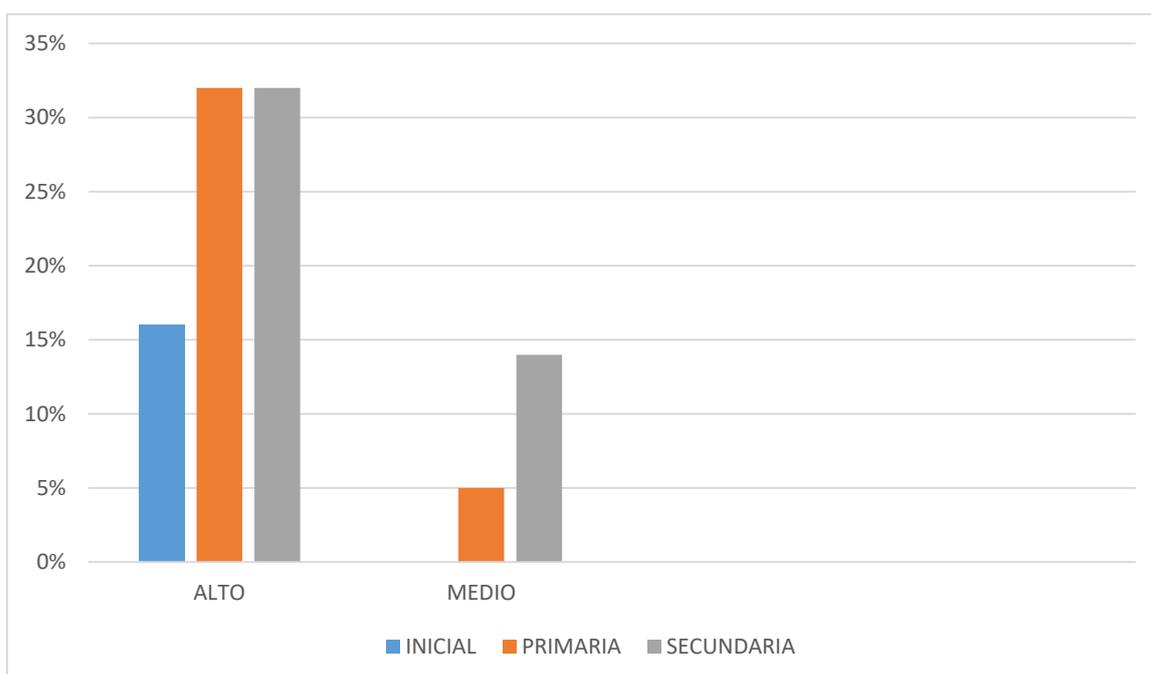
Como se presenta en la tabla N° 2, el 68% de docentes mujeres ha alcanzado el rango “ALTO” en bienestar psicológico, mientras que de los docentes que obtuvieron el rango “MEDIO” representan el 22% del total de varones encuestados.

Tabla N° 4

Resultados por nivel de enseñanza

| RANGOS | Inicial | | Primaria | | Secundaria | | TOTAL | |
|----------------------|----------------|----------|-----------------|-----------|-------------------|-----------|--------------|-----------|
| ALTO | 16% | 6 | 32% | 12 | 32% | 12 | 81% | 30 |
| MEDIO | 0% | | 5% | 2 | 14% | 5 | 19% | 7 |
| Total general | 16% | 6 | 38% | 14 | 46% | 17 | 100% | 37 |

Gráfico N° 4. Resultados por nivel de enseñanza



Interpretación

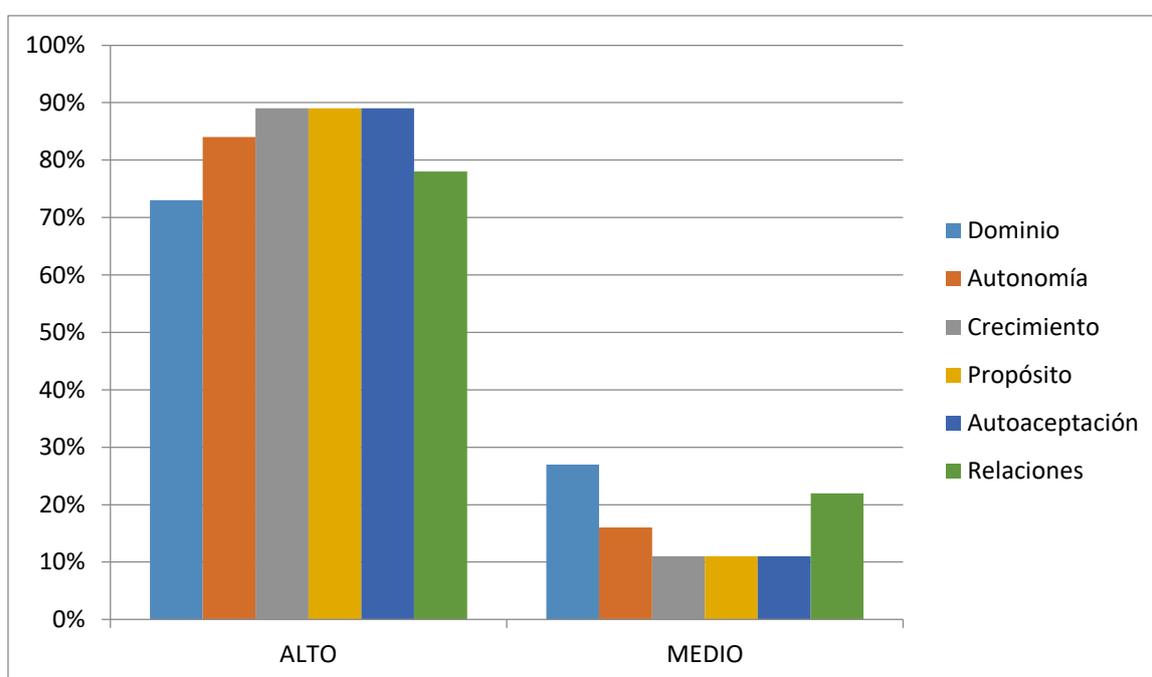
Según se muestra en la tabla N° 3, el 81% de la muestra evaluada se encuentra en el rango "ALTO", cabe señalar que de este número se desprenden los 3 niveles de enseñanza siendo que en el nivel inicial encontramos al 100 % de las docentes en dicho rango, Por otro lado, encontramos que el 19% de la totalidad de docentes se encuentra en el rango "MEDIO" de los cuales en secundaria encontramos que el 30% del total de docentes de dicho nivel comparten este rango.

Tabla N° 5

Resultados por dimensión

| RANGOS | DOMINIO DEL ENTORNO | | AUTONOMÍA | | CRECIMIENTO PERSONAL | | PROPÓSITO EN LA VIDA | | AUTO ACEPTACIÓN | | RELACIONES POSITIVAS CON LOS DEMÁS | |
|--------------|---------------------|--------------|-----------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|-----------------|--------------|------------------------------------|--------------|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| ALTO | 27 | 73 % | 31 | 84 % | 33 | 89 % | 33 | 89 % | 33 | 89 % | 29 | 78 % |
| MEDIO | 10 | 27 % | 6 | 16 % | 4 | 11 % | 4 | 11 % | 4 | 11 % | 8 | 22 % |
| TOTAL | 37 | 100 % | 37 | 100 % | 37 | 100 % | 37 | 100 % | 37 | 100 % | 37 | 100 % |

Gráfico N° 5. Resultados por dimensión



Interpretación

En la tabla N° 4, se aprecia que al menos el 20% de docentes se encuentra en un nivel medio en las dimensiones de Dominio del entorno y Relaciones positivas con los demás. Por otro lado, en las dimensiones de Propósito para la vida, Crecimiento personal, Autoaceptación y Autonomía al menos el 80% de los docentes se encontró en el rango Alto.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar en qué medida el programa preventivo “Buena Mente” influye en el desarrollo del bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paiján. Para cumplir lo señalado, se tomó en cuenta el primer objetivo específico, conocer la calidad del bienestar psicológico en los docentes, a continuación, su descripción.

Los resultados de la investigación arrojaron que al menos el 20% de docentes se encuentra en un nivel medio en las dimensiones: Dominio del entorno y Relaciones positivas con los demás. Por otro lado, en las dimensiones de Propósito para la vida, Crecimiento personal, Autopercepción y Autonomía al menos el 80% de los docentes se encontró en el rango Alto, estos resultados no evidencian un nivel bajo; aun así, el que no se encuentren todos los docentes en un nivel Alto, sugiere que es importante realizar un trabajo para lograr ello. Dichos resultados coinciden con los determinados por Castillo (2018) quien encontró que el 74% de docentes en su estudio, se encontraron en un nivel medio, mientras que el 26% se mantuvo en un nivel bajo. En la investigación de Coronado, Gutiérrez y Moya (2018) se encontró que el 56% de docentes se encontraban en un nivel medio a comparación del 41% que estuvo en un nivel bajo, mientras que solo el 2% se encontró en un nivel elevado. De la misma manera, Bairros, Costa, y Claus Dieter (2016), encontraron en su estudio que los docentes tiene una perspectiva positiva sobre su calidad de vida y el bienestar psicológico.

El modelo multidimensional propuesto por Carol Ryff, sugiere que el bienestar psicológico es el resultado de la búsqueda constante de los seres humanos de la autorrealización y del desarrollo constante de su potencial individual, es por esto que el bienestar se asocia a la obtención de objetivos y metas, así como a la efectividad en el uso de nuestros recursos para hacerle frente a los retos de nuestra vida.

Este postulado teórico sostiene que el bienestar psicológico se desarrolla en todas las dimensiones del ser humano, representando en sí misma una postura de felicidad o Eudaimonia, (Ryff, 1998). Quiere decir que, el bienestar se asocia con la búsqueda de la autorrealización, así como del desarrollo máximo de nuestras habilidades y capacidades más no con el placer sensorial. Cuando funcionamos adecuadamente y mantenemos una salud mental adecuada será posible que podamos desarrollar pensamientos, sensaciones y emociones positivas. (Castro, 2009). El modelo presentado por Carol Ryff, se compone por 6 áreas, las mismas que permiten hacer una evaluación y medición adecuada del bienestar psicológico de las personas, a continuación, se detallan cada una de ellas (Bermúdez, 2012, p.212).

Las puntuaciones altas en Autonomía sugieren una conducta determinada por sí mismos, siendo así independientes, capaces de tolerar las presiones sociales del medio que pudiesen empujarlos a actuar y pensar de manera común; regulando su comportamiento, evaluándolo de forma objetiva según sus estándares, sin tener en cuenta las opiniones de los demás (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008; Ryff, 2014). En el caso de la autoaceptación, los docentes se caracterizan por tener una actitud positiva hacia sí mismos; reconocer y aceptarse como son, con sus fortalezas y debilidades; valorando sus experiencias de vida (Ryff & Singer, 2008).

En cuanto al crecimiento personal, el nivel alto sugiere que los docentes poseen un sentimiento de formación continua; se ven a sí mismos desarrollándose y creciendo; abiertos a nuevas experiencias; dándose cuenta de sus fortalezas; siendo capaces de reconocer sus logros y valorarlos. En la dimensión propósito en la vida, los docentes obtuvieron un nivel alto, lo que significa que tienen metas y objetivos claros, sintiendo que su vida tiene una dirección clara, dándole significado a su pasado y presente, considerando finalmente que su vida tiene un propósito, una meta u objetivo.

Por otro lado, las dimensiones donde se obtuvo un nivel medio fueron: dominio del entorno donde hay un sentido medio de dominio sobre el entorno; pudiendo utilizar en algunos casos las oportunidades que se presentan; para crear contextos adecuados a sus necesidades (Ryff & Singer, 2008). Es claro

que un entorno laboral que exige altas demandas, en donde el docente carece de herramientas o estrategias que le permitan resolver frente a estas situaciones, generará un estado de malestar psicológico.

En cuanto a la dimensión relaciones positivas con los demás, se obtuvo un nivel medio lo que sugiere que los docentes son capaces de tener relaciones cálidas y satisfactorias, aunque con algo de desconfianza hacia los demás; a pesar de ello son capaces de preocuparse por los demás.

En cuanto a los resultados por sexo encontramos que el 68% de docentes mujeres ha alcanzado el rango "ALTO" en bienestar psicológico, mientras que de los docentes que obtuvieron el rango "MEDIO" representan el 22% del total de varones encuestados; al igual que en la investigación de Moysen et al. los datos señalan que hay diferencia significativa entre los resultados obtenidos en las dimensiones: Crecimiento personal, propósito de vida y relaciones positivas con los demás, donde las docentes mujeres se encuentran en rangos más altos a comparación de los varones

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se realizó la evaluación de los docentes en cuanto al bienestar psicológico, encontrando que el 81% de los docentes se ubicó en el rango “ALTO”, mientras que el 19%, en el rango “MEDIO”. Evidenciando con ello la falta de desarrollo y fortalecimiento en el bienestar psicológico de los docentes, Por lo tanto, el programa preventivo “Buena Mente” es necesario para el desarrollo y fortalecimiento del bienestar psicológico de los docentes.
- 6.2. Según los resultados obtenidos se concluye que la calidad del bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paján es buena.
- 6.3. El diseño del programa preventivo “Buena Mente” se concretó en la planificación y elaboración de la propuesta, compuesta por 14 sesiones que abordan diversas actividades y estrategias para desarrollar y fortalecer el bienestar psicológico en los docentes.
- 6.4. Con los diversos estudios, teorías e investigaciones se corroboró que el programa preventivo “Buena mente” servirá para desarrollar y fortalecer el Bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paján.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la plana jerárquica y directivos de la institución educativa, integrar en sus planes de atención la propuesta del programa “Buena Mente” para fortalecer el bienestar psicológico en sus docentes, así como en el personal no docente.
- A los docentes de la institución educativa se les recomienda, promover la ejecución del programa “Buena Mente” para fortalecer con estrategias y herramientas el desarrollo y fortalecimiento de su bienestar psicológico.
- A los coordinadores de tutoría y de las diversas áreas pedagógicas se recomienda velar por la salud integral de los docentes tanto la física como la psicológica, y así procurar generar un mejor ambiente de trabajo, como el fortalecimiento constante de la salud mental en la comunidad educativa.
- A los profesionales de la salud, que decidan realizar trabajos de investigación, trabajar más en cuanto a la salud de los docentes y las diferentes situaciones de vulnerabilidad en las que se encuentran.
- Finalmente, a los directores y plana jerárquicas de las UGELES; así como a las autoridades de turno se les insta a velar por la seguridad, salud y vida de los docentes, pues su labor es primordial en la formación de las personas, así como en el desarrollo de nuestro país.

REFERENCIAS

- Araujo, C., Carneiro, P., Cruz-Aguayo, Y. & Schady, N. (2014). A helping hand?: teacher quality and learning outcomes in kindergarten. Manuscrito publicado, Yale University, Connecticut, USA
- Bairros, M., Costa, M. Y Dieter, C. (2016). Teacher Quality of Life: Perspectives about Their Welfare. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*. 2018 Jul, Vol-12(7): VC01-VC06. DOI: 10.7860/JCDR/2018/31776.11738
- Barrantes, B. y Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 17 (1), pp. 101-123.
- Beck, J. (1995). *Cognitive Therapy: Basis and Beyond*. Guilford Press: New York.
- Castonguay, L., Constantino, M., & Grosse, M. (2006). The Working Alliance: Where are we and Where should we go? *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43: 271–279
- Bentea, C. (2016). Desempeño de los profesores, duración del profesor y bienestar psicológico. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS Future Academy* ISSN: 2357-1330. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2017.05.02.139> Edu World 2016 7th International Conference T
- Cardozo, S. (2019). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36661>
- Castillo, M. (2018). El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo 2018. (tesis de maestría) PERÚ: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
- Castro, A. (2009). bienestar psicológico. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23), 43-72.
- Casullo, M. (2006). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2014). Código de ética profesional del psicólogo peruano. Consejo Directivo Regional de Lima. Perú: Morzan.

- CONCYTEC (2020). CONCYTEC. Obtenido de: <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/concytec>
- Coronado, S., Gutiérrez, E. y Moya, M. (2018). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02–La Esperanza, Trujillo, 2018. (tesis de maestría) Perú: Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Fluir: Una psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairós
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Aprender a fluir*. (5° ed.). Barcelona, España: Kairos.
- Cuenca, R. (2006). Estudio de caso en Perú. Programa de Educación Básica de la Cooperación Técnica Alemana, Perú. PROEDUCA – GTZ
- Cuenca, R. (2018). Las promesas democráticas de la universidad latinoamericana: balance de un centenario. En, P. Henríquez (Coord.), *El papel estratégico de la educación superior en el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe* (págs. 31-52). Córdoba: IESALC y Universidad Nacional de Córdoba.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Díaz, D., Rodríguez – Carvajal, R., Blanco, A., Moreno – Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572–577. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255>
- Diaz, J. & Ñopo, H. (2016) Investigaciones para el desarrollo en el Perú Once balances. La carrera docente en el Perú. GRADE
- Diener, E., Lucas, R. y Scollon, C. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61, 305-314.
- Espinar, R. (1990). Slideshare. Recuperado el 26 de Septiembre de 2020, de Slideshare: <http://es.slideshare.net/ddjdlc/intervencion-educativa>
- Fernández, A., Victoria García – Viniegras, C. & Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de*

- Psicología Iztacala*, 17(3), 1108–1147. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/47410>
- Fernández, A., Victoria García – Viniegras, C. & Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108–1147. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/47410>
 - Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: Mc Graw-Hill.
 - Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a Ed.). México: Mc Graw Hill.
 - Horvath, A., & Luborsky, L. (1993). The Role of the Therapeutic Alliance in Psychotherapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 4: 561-573.
 - Keyes, N., Powers, T., Koesther, R., & Chicoine, E. (2002). Attaining personal goals self - concordance plus implementation equals succes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 251 - 244.
 - Keyes, C., Ryff, C. & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well – being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007–1022. doi: 10.1037//0022-3514.82.6.1007
 - Leal-Soto, Francisco; Dávila Ramírez, Juan; Valdivia V., Yesennia. (2014) Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje *Universitas Psychologica*, vol. 13, núm. 3, julio-agosto, 2014, pp. 15-23 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia
 - Moysén, A., Estrada, E., Balcázar, P., Villaveces, M., Gurrola, G. & Garay, J. (2018) Bienestar psicológico en docentes universitarios. II Congreso virtual Internacional de Psicología.
 - Muñoz, Eva., Fernández A., y Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2018, 16(1), 105-117. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>. Universidad Autónoma de Madrid, España. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/9030/9281>

- Murillo, J. & Roman, M. (2012) Formación, motivación y condiciones laborales de los Docentes de primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación educativa* 4, 7 - 42.
- Organización Mundial de la Salud (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Ginebra, Suiza: OMS
- Rodríguez – Carvajal, R., Díaz, D., Moreno – Jiménez, B. Blanco A. & Dierendock, D. (2010). Vitalidad y recursos internos como componentes del constructo de bienestar psicológico. *Psicothema*, 22(1), 63–70. Recuperado de <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=3697>
- Román, M. (2008). Investigación Latinoamericana sobre Enseñanza Eficaz, ILEE. En Unesco. *Eficacia escolar y factores asociados en América Latinay el Caribe* (pp. 209-225). Santiago de Chile: Unesco.
- Rollán, C., García – Bermejo & M., Villarubia, I. (2005). Relación entre la satisfacción familiar, el bienestar psicológico y el sentido de la vida. *Educación y futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, 12, 141–150. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2047078>
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional - Vol. II, Número 1, 2015 - ISSN 2311-75-59*
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well – being. *Annual Reviews Psychology*, 52, 141–166. doi: 0066- 4308/01/0201- 141\$14.00
- Ryan, R., Huta, V., & Deci, E. (2001) On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well – being. En. S. Fiske (Ed), *Annual Review of Psychology* (pp. 141 – 166). Palo Alto, CA: Annual Review Inc.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological Well – Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. doi: 0022-3514/95/\$3.00
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well – being. *Journal of happiness studies*, 9, 13–39. doi: 10.1007/s10902- 006-9019-0

- Ryff, C. (1998). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.
- Ryff, C. (2014). Psychological Well – Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, (83), 10–28. doi: 10.1159/000353263
- Segura, K. (2017). Bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas y particulares de nivel secundario del distrito de Los Olivos, 2017 (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11359/Segura_OKN.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Vázquez, C.; Hervás, G.; Rahona, J. J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 15-28.
- Veenhoven, R. (2007). Is Happiness Relative? *Social Indicators Research*, 24, 1- 34.
- Vielma, J. & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Artículos arbitrados*, (49), 265–275. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617102003>
- Villacreces, G. (2014). Estudio de Efectividad de las Terapias Sicológicas: Humanista Experiencial, Cognitivo Conductual, y Psicodinámica. (Tesis de Licenciatura) recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3404/1/110976.pdf>
- Zubieta, E., Fernández, O., & Sosa, F. (2012). Bienestar, valores y variables asociadas. *Boletín de Psicología*(106), 7 -27
- Zubieta, E., Muratori, M. & Fernández, O. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. *Salud & Sociedad*, 3, 66-76.

ANEXOS

ANEXO 1: ESCALAS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Instrucciones: Lee cada uno de los enunciados y marca con una (X) según la opción que mejor describa tu situación.

| N° | Ítem | Totalmente desacuerdo | Moderadamente desacuerdo | Algo desacuerdo | Algo de acuerdo | Moderadamente de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|--|-----------------------|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|-----------------------|
| 1 | Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con 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 | Siento que mis amistades me aportan muchas cosas. | | | | | | |
| 13 | Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones. | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 14 | En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo. | | | | | | |
| 15 | Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro. | | | | | | |
| 16 | Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí. | | | | | | |
| 17 | Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad. | | | | | | |
| 18 | Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general. | | | | | | |
| 19 | Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen. | | | | | | |
| 20 | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida. | | | | | | |
| 21 | En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo. | | | | | | |
| 22 | No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza. | | | | | | |
| 23 | Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos. | | | | | | |
| 24 | En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo. | | | | | | |
| 25 | Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí. | | | | | | |
| 26 | Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona. | | | | | | |
| 27 | Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona. | | | | | | |
| 28 | Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento. | | | | | | |
| 29 | Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla. | | | | | | |

ANEXO2: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Trujillo, 09 de octubre de 2020

CARTA N° 041-V-2020/JEPGT-UCV

Dra. Gladys Valencia

Oliva Directora

Institución Educativa “Inmaculada Concepción” –

Paiján Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL
DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar al estudiante **CARLOS ENRIQUE RODOLFO CASTRO ROEDER**, del programa de **MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **PROPUESTA DEL PROGRAMA “BUENA MENTE” PARA FORTALECER EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE PAIJÁN, 2020**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida, el programa preventivo “Buena Mente”, influye en el desarrollo del bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Paiján.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresar mi consideración y respeto.

Atentamente. -



DR. CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ LLAMO
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

ANEXO3: MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DIMENSIONES | INDICADORES | UNIDAD DE ANALISIS |
|--|-----------------|---|-------------------------------|
| Programa de intervención "Buena mente" | Bienvenida | <p>Sesión 01</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuadre: El psicólogo brinda las pautas para el desarrollo de las sesiones, se señalan los objetivos del programa así como la modalidad en la que se llevará a cabo cada una de las sesiones, indicando las fechas y el horario de cada una de ellas. - Bienvenida y compromiso: Se realiza 2 dinámicas una de distensión para que los participantes puedan sentirse más cómodos y logren tener mayor apertura entre ellos. La segunda dinámica tiene como finalidad la presentación de cada uno de los participantes así mismo, de que puedan dar a conocer cuáles son sus expectativas, necesidades y principales temores o preocupaciones respecto al programa. | Institución Educativa Pública |
| | Auto aceptación | <ul style="list-style-type: none"> - Sesión 2 "No soy mi pasado, pero puedo ser mi futuro" - Sesión 3 "Yo, conmigo – Yo, sin mí" | |

| | | | |
|--|--------------------------------|--|--|
| | Autonomía | <ul style="list-style-type: none"> - Sesión 4 “Que no te lleve la corriente” - Sesión 5 “Independencia y autonomía” | |
| | Dominio del Entorno | <ul style="list-style-type: none"> - Sesión 6 “Oportunidades y Amenazas” - Sesión 7” Negociación y Solución de conflictos” | |
| | Relaciones positivas con otros | <ul style="list-style-type: none"> - Sesión 8 “Dar y recibir” - Sesión 9 “Confianza y empatía” | |
| | Crecimiento Personal | <ul style="list-style-type: none"> - Sesión 10 “Adaptación y cambio” - Sesión 11 “Dónde estoy, a dónde voy” | |
| | Propósito en la Vida | <ul style="list-style-type: none"> - Sesión 12 “El camino del peregrino” - Sesión 13 “Propósito y dirección” | |
| | Cierre y despedida | <ul style="list-style-type: none"> - Sesión 14 “Eudeimonia” | |

| VARIABLE DEPENDIENTE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | UNIDAD DE ANÁLISIS | INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN |
|--|----------------------|---|-------------------|--------------------|-------------------------------|---|
| Bienestar Psicológico en docentes de una IE. Pública de la ciudad de Paiján. | Dominio del Entorno | Gestión del entorno. Aprovechar las oportunidades. Elegir y crear contextos adecuados. | 5, 10,14, 19 , 29 | ESCALA NOMINAL | Institución Educativa Pública | Escala de bienestar psicológico de Ryff |
| | Crecimiento Personal | Sensación de desarrollo continuo. Percepción del potencial. Autoconocimiento | 21, 26, 27, 28 | | | |
| | Propósito en la Vida | Tiene metas y un sentido de dirección. Posee metas y objetivos. Significado de la vida. | 6, 11, 15, 16, 20 | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------|--|---------------------|--|--|--|
| Autonomía | Independencia. Capacidad para resistir a las presiones sociales. Regulación consciente de su comportamiento. | 3, 4, 9, 13, 18, 23 | | | |
| Autoaceptación | Actitud positiva hacia sí mismo. Se reconoce y acepta. Positivo sobre la vida. | 1, 7, 17, 24 | | | |
| Relaciones positivas con otros. | Tiene relaciones cálidas. Se preocupa por los demás. Empatía. | 2, 8, 12, 22, 25 | | | |

ANEXO 4: PROGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TÍTULO

“Diseño del programa “Buena Mente” para fortalecer el bienestar psicológico en docentes de una institución pública de la ciudad de Paijan, 2020”

1. DATOS GENERALES

| | |
|------------------------------|--|
| INSTITUCIÓN EDUCATIVA | : Inmaculada Concepción |
| UBICACIÓN | : Paijan – Ascope – La Libertad |
| PARTICIPANTES | : Docentes |
| DURACIÓN | : 4 meses |
| FECHAS PROGRAMADAS | : Julio – Agosto – Setiembre – Octubre |
| RESPONSABLE | : Ps. Carlos Castro Roeder |
| N° DE SESIONES | : Catorce |

2. OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar y fortalecer el bienestar psicológico en los docentes de la IE Inmaculada concepción de Paiján.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Entrenar a los docentes en técnicas y estrategias cognitivo conductuales para desarrollar y fortalecer el bienestar psicológico en los docentes,
- Valorar la importancia de la salud mental y el bienestar psicológico en las personas.
- Desarrollar prácticas para el autocuidado docente.

- Evaluar la efectividad del programa “Buena Mente” en docentes de una institución pública de la ciudad de Paján, 2020”

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Las personas afrontamos una serie de situaciones a lo largo de nuestra vida, situaciones que movilizan no solo aspectos económicos y/o sociales, sino también emocionales y de carácter psicológico en la mayoría de ocasiones. Los docentes más que otros, deben poder afrontar estas circunstancias; ya que su bienestar psicológico se relaciona directamente con su trabajo, el mismo que está relacionado con la formación de niños, niñas y adolescentes, esto sugiere entonces que los docentes debieran conocer estrategias para poder lidiar con estas circunstancias, así como desarrollar y mantener una adecuada salud mental.

Cuando aprendemos de la realidad y nos enfrentamos a esta, solucionando de forma integral aquellos conflictos, que vienen de nosotros, como aquellos que son propios de nuestro entorno, desarrollamos lo que Silvia Bermann llama salud mental, cuando este aprendizaje fracasa o se altera podemos empezar a hablar de enfermedad. En la presente investigación nos ocuparemos del bienestar psicológico como fuente o sustento para desarrollar una adecuada salud mental, teniendo en cuenta que es posible caracterizar la satisfacción y la felicidad como indicadores de buen funcionamiento mental.

Es importante no solo capacitar metodológicamente a los docentes, sino desarrollar estrategias psicológicas que le permitan enfrentarse a la vida de forma más saludable, manejar su entorno, mantener relaciones positivas, ser autónomos, aceptarse a sí mismos y generar un crecimiento personal a través del conocimiento y la regulación de sus

fortalezas y debilidades. Por lo tanto, se propone implementar un programa preventivo que permita desarrollar y/o fortalecer el bienestar psicológico en los docentes ya que esto contribuiría en gran medida a cumplir con lo antes mencionado.

Barrantes y Ureña (2015) definen al bienestar subjetivo o satisfacción vital como la consecuencia de la valoración cognitiva que hace un individuo respecto a un análisis sobre las experiencias de su vida. En tal sentido, las personas que tienden a tener elevados niveles de bienestar presentan elevados niveles de optimismo, amor propio, sentido de vida, motivación intrínseca, entre otros que se encuentran relacionados al desarrollo personal. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) lo define como un continuo dinámico en la perspectiva psicológica de las personas, donde se realiza una autoevaluación del actuar del individuo a lo largo de su vida, valorando tanto los aspectos positivos como los negativos. Es así que, el bienestar psicológico se considera como un fenómeno transversal y multidimensional que es determinado por la interacción con nuestro entorno. Así mismo, Veenhoven (2007) sostuvo que el bienestar psicológico se relaciona al nivel de satisfacción que alcanza un individuo sobre sí, al contrastar sus objetivos, metas y aquellos logros o éxito que haya alcanzado en su vida. Para Casullo (2006, p.72) cuando sentimos que estamos satisfechos con nuestra vida, mantenemos un estado de ánimo saludable y además conservamos más emociones positivas que negativas; entonces a esto podemos denominar bienestar psicológico. Cabe señalar que este estado de bienestar es el resultado de una seria valoración sobre los diversos aspectos de nuestra vida.

Karol Ryff (1998) sostuvo que el bienestar psicológico es el resultado una evaluación de cómo nos hemos dirigido a lo largo de nuestra vida y cuántos logros o situaciones de éxito hemos tenido en el transcurso de la misma. Es decir, el resultado que ha tenido la persona en base a la

utilización de sus recursos personales en las diversas situaciones y experiencias de su vida. De los autores, podemos decir que el bienestar psicológico se refiere al grado de bienestar que una persona experimenta, luego de autovaloración cognitiva sobre diversos aspectos de su propia vida. Esta postura teórica sostiene que el bienestar psicológico es un constructo multidimensional, y representa una postura eudaimónica, (Ryff, 1998). Quiere decir que, el bienestar se asocia con la búsqueda de la autorrealización, así como del desarrollo máximo de nuestras habilidades y capacidades más no con el placer sensorial. En tal sentido, el funcionamiento óptimo del ser humano, genera la mayor cantidad de emociones, sentimientos y pensamientos positivos, (Castro, 2009). El modelo de Ryff está compuesto por 6 dimensiones las cuales permiten entender y medir al bienestar psicológico, ellas son: Autoceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósitos en la vida y crecimiento personal, (Bermúdez, 2012, p.212). Dichas dimensiones serán las que se revisarán en la presente propuesta como parte de las sesiones a trabajar.

4. METODOLOGÍA

- Técnicas de psicología positiva
- Técnicas de terapia racional emotiva
- Técnicas cognitivo conductuales
- Técnicas gestálticas

5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| DIMENSIONES | INDICADORES | FECHA DE APLICACIÓN |
|--------------------------------|--|----------------------------|
| Bienvenida | Sesión 01 - Encuadre: - Bienvenida y compromiso: | 1era semana |
| Auto aceptación | - Sesión 2 “No soy mi pasado, pero puedo ser mi futuro” - Sesión 3 “Yo, conmigo – Yo, sin mí” | 2da semana 3era semana |
| Autonomía | - Sesión 4 “Que no te lleve la corriente” - Sesión 5 “Independencia y autonomía” | 4ta semana 5ta semana |
| Dominio del Entorno | - Sesión 6 “Oportunidades y Amenazas” - Sesión 7” Negociación y Solución de conflictos” | 6ta semana 7ma semana |
| Relaciones positivas con otros | - Sesión 8 “Dar y recibir” - Sesión 9 “Confianza y empatía” | 8va semana 9na semana |
| Crecimiento Personal | - Sesión 10 “Adaptación y cambio” - Sesión 11 “Dónde estoy, a dónde voy” | 10ma semana 11va semana |
| Propósito en la Vida | - Sesión 12 “El camino del peregrino” - Sesión 13 “Propósito y dirección” | 12va semana 13ra semana |
| Cierre y despedida | - Sesión 14 “Eudeimonia” | 14va semana |

6. ACTIVIDADES A REALIZAR

| SESIÓN 01 | | | |
|---|--|---|---------------|
| Nombre de la sesión: “Bienvenida y compromiso” | | | |
| Objetivos de la sesión: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Vincular a los participantes con la propuesta de intervención. • Crear un clima de confianza, diálogo y ayuda mutua. | | | |
| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
| Inicio | Se hará una breve presentación del programa “Buena mente” así como de los objetivos del mismo, posteriormente se entregarán unos solapines en blanco a cada uno de los participantes, para proceder a realizar la dinámica de “presentación y adaptación. Se les pedirá a los participantes realizar dos círculos concéntricos uno pequeño que estará dentro, donde los participantes se ubicaran mirando hacia fuera y el otro más grande, donde los participantes se ubicaran mirando hacia fuera. Ambos círculos deberán tener número iguales de participantes, si faltara uno el facilitador podría intervenir. Cada participante tendrá 5 minutos para presentarse con su compañero y viceversa, posteriormente a ello cada uno hará un resumen y presentará a su compañero con los demás, haciéndole entrega finalmente del solapin con su nombre. | Lista de asistencia Solapines Plumones Colores Papelotes Cartulina | 25 minutos |

| | | | |
|-------------------|---|--|-------------------|
| | <p>Luego de la dinámica de presentación, se procede a elaborar con los docentes las normas o reglas que servirán para cada taller, se divide al total de participantes en 6 grupos, se les solicita a cada grupo que piensen y dialoguen sobre 3 reglas o normas que les gustaría tener, luego de 15 minutos cada grupo escogerá a un representante para que exponga sus 3 elecciones, al final en conjunto se escogerán las 6 normas que más se adapten al grupo.</p> | | |
| Desarrollo | <p>Se visualizará el video titulado "Alike" https://www.youtube.com/watch?v=L5OSKf74dss</p> <p>Se reflexionará sobre el video con 3 preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Reconoces cómo te emocionas? • ¿Cuáles son las emociones que percibes con más frecuencia? • ¿Generalmente cómo anda tu humor? <p>Después de obtener respuestas voluntarias de algunos de los participantes, se procederá a realizar una breve explicación sobre las emociones, cómo funcionan y el papel adaptativo que tiene cada una de ellas. De la misma manera se reflexionará sobre la interacción de las emociones con el bienestar psicológico y cómo este repercute en nuestro día a día, ya sea en el trabajo, la familia, amigos , etc.</p> | <p>Ecran Equipo multimedia Parlantes Papelotes Plumones Cartulina</p> | <p>25 minutos</p> |

| | | | |
|---------------|--|---------------------|------------|
| Cierre | Finalmente, se solicitará a cada grupo que elija un representante para que nos comenté que aprendieron tanto de forma individual como grupal y cómo podrían practicarlo. | Lista de asistencia | 10 minutos |
|---------------|--|---------------------|------------|

| SESIÓN 02 | | | |
|--|--|--|---------------|
| Nombre de la sesión: “No soy mi pasado, pero puedo ser mi futuro” | | | |
| Objetivos de la sesión: | | | |
| - Valorar el pasado y fortalecer el presente. | | | |
| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, aquel que no haya traído su solapin se le entrega uno nuevo, pero se le recuerda que si lo vuelve a olvidar habrá que cumplir un reto. Se explica el nombre de la sesión y el objetivo de la misma. | Lista de asistencia Solapines | 15 minutos |
| Desarrollo | Se procede a realizar la dinámica de la máquina del tiempo. Se les entregará 3 hojas bond y un lapicero, lápiz, colores y plumones de ser necesario. En la primera hoja bond según su creatividad, deberán dibujar, escribir o realizar algo referente a su pasado, en la segunda y tercera hoja deberán hacer lo mismo respecto a su presente y futuro respectivamente. Posteriormente el facilitador les | Ecran Equipo multimedia Parlantes Papelotes Plumones | 35 minutos |

| | | | |
|--|---|-----------|--|
| | <p>pedirá voluntariamente hasta 3 participantes quienes quieran compartir sus 3 creaciones, recordándoles el principio de la confidencialidad en el grupo. Escucharemos atentamente las propuestas, para hacer la retroalimentación respectiva sobre la importancia de vivir el presente, dejar el pasado y no esperar ansiosamente el futuro. El facilitador tendrá hojas bond blancas en la mano y cada uno de los participantes se acercará a recogerla, al oído le dirá a cada uno de ellos “hoy tu futuro va cambiar, pues haz decidido no escribirlo aún” haciéndole entrega de la hoja en blanco. Se explicará a continuación que el papel en blanco representa su futuro, aún no escrito, ni dibujado, el mismo que en algún momento se convertirá en su presente.</p> <p>Se compartirá con los participantes el siguiente video:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Jj2VV2_d9Ls</p> <p>Luego se pedirá voluntariamente que realicen una reflexión de lo que vieron, es importante orientar las mismas, hacia la vivencia plena del aquí y ahora, de soltar o dejar ir el pasado y reducir la ansiedad por el futuro.</p> | Cartulina | |
|--|---|-----------|--|

| | | | |
|---------------|--|---------------------|------------|
| Cierre | Finalmente se solicita a todos los participantes que se sienten de forma cómoda para realizar ejercicios de respiración y relajación guiados por melodías reconfortantes. Nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 10 minutos |
|---------------|--|---------------------|------------|

| SESIÓN 03 | | | |
|--|---|---|---------------|
| Nombre de la sesión: “Yo, conmigo – Yo, sin mí” | | | |
| Objetivo de la sesión: | | | |
| - Desarrollar una actitud positiva hacia sí mismo. | | | |
| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 10 minutos |
| Desarrollo | Se pide a los participantes que se pongan en un círculo sin tener cosas en sus faldas y de forma muy cómoda. Se les sugiere estar lo más cómodos con ellos mismos, si necesitan retirarse los zapatos o las medias lo pueden hacer. A continuación, vamos a dirigir una | Ecran Equipo multimedia Parlantes | 40 minutos |

| | | | |
|----------------------|---|---|-------------------|
| | <p>sesión de mindfulness de 10 minutos, en el que debemos lograr 3 objetivos: escuchar nuestra respiración, sentir el latido de nuestro corazón y observar atentamente lo que ocurre. Para ello dispondremos el grupo en 2 tipos de participantes, los pares e impares. Los pares inician el ejercicio observando los impares terminan el ejercicio mirando.</p> <p>A continuación, se solicita voluntariamente a algunos participantes que nos cuenten su experiencia pueden ser de 3 a 5. Posterior a ellos se explica lo importante que es aprender a escuchar y observar no con fines evaluativos sino más bien para lograr entendernos a nosotros y a los demás, para poder llegar a ello hay que practicar y este pequeño ejercicio nos puede ayudar.</p> <p>Hacemos la siguiente pregunta: ¿Cómo podemos estar bien con nosotros mismos, si no logramos conocernos?</p> <p>Esforzarnos por conocer nuestro límites y posibilidades nos ayudará a aceptar lo que somos y soltar aquellos que queremos y no podemos ser. Observamos atentamente el video: https://www.youtube.com/watch?v=2IKlpD37CPI y pedimos algunas reflexiones de los participantes</p> | <p>Papelotes Plumones Cartulina</p> | |
| <p>Cierre</p> | <p>Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada.</p> | | <p>10 minutos</p> |

SESIÓN 04

Nombre de la sesión: “Que no te lleve la corriente”

Objetivo de la sesión:

- Generar resistencia a las presiones del medio.

| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
|-------------------|---|---|---------------|
| Inicio | Luego de pasar la asistencia, se les entrega a los participantes solapines en blanco, en los que escribirán el apodo o sobre nombre que les dicen sus familiares o amigos, si hubiese alguno que no lo tiene, se le pide que pongan el nombre corto o como les dice normalmente su pareja o familia. | Lista de asistencia Solapines | 10 minutos |
| Desarrollo | A continuación, se hace les pide que levanten la mano, quienes no están de acuerdo con ese sobre nombre o a quienes no les gusta. Luego se pasa a detallar el objetivo de la sesión, para generar reflexión sobre el impacto de la sociedad en nosotros y nuestras decisiones. Observamos el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=G_P2GwuAtbE Se solicita a los participantes que formen 6 grupos para desarrollar la siguiente actividad. Teniendo en cuenta las actividades anteriores, se les solicita que contesten las siguientes preguntas: | Ecran Equipo multimedia Parlantes Papelotes Plumones Cartulina | 45 minutos |

| | | | |
|---------------|--|---------------------|------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuántas veces ha hecho cosas que no desea por agradar a los demás? - ¿Cuántas veces se ha sacrificado por los demás? - Toma decisiones por usted mismo o consulta constantemente a los demás. <p>Se realiza la reflexión respecto a las presiones que tenemos por parte de la sociedad, familia, amigos, etc. Se pide algunos ejemplos y la implicancia de estas presiones en nuestra vida.</p> <p>Se propone trabajar una escala de toma de decisiones y autonomía, ir pensando que situaciones nos gustaría cambiar para poder desarrollarlas en la próxima sesión.</p> | | |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

| SESIÓN 05 | | | |
|---|--------------------|-----------------|---------------|
| Nombre de la sesión: “Independencia y autonomía” | | | |
| Objetivos de la sesión: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Crear independencia y autodeterminación como hábitos de vida. | | | |
| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |

| | | | |
|-------------------|--|---|------------|
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | <p>A modo de recordar la sesión anterior se les pide voluntariamente a los participantes que comenten que recuerdan y que reflexiones personales hicieron a partir de la sesión anterior.</p> <p>A continuación, se les entrega una hoja bond en donde de forma personal deberán escribir al menos 3 situaciones que les gustaría cambiar en su vida, es importante que estas situaciones tengan las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que dependan únicamente de ti mismo. - Que se puedan medir, evaluar u observar los cambios. - Que sea posible realizar el cambio <p>Es importante señalar que el proceso de cambio es personal, ninguno es parecido y es totalmente exclusivo de cada participante.</p> <p>Bajo todo lo antes expuesto se trabajara el documento “Me liberé, la ruta al cambio”</p> | Hojas bond Documento de trabajo lapiceros | 50 minutos |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

SESIÓN 06

Nombre de la sesión: “Oportunidades y Amenazas”

Objetivos de la sesión:

- Reconocer y aprovechar las oportunidades, así como resolver sobre las amenazas del entorno.

| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
|-------------------|---|----------------------------------|---------------|
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 10 minutos |
| Desarrollo | <p>Se solicita a los participantes que en una hoja bond escriban 3 fortalezas y 3 debilidades, posteriormente cortaran cada una de las fortalezas y harán bolitas de papel, luego las tirarán al centro del aula. Enseguida recogerán 3 bolitas de las que están en el suelo, las leerán y entregarán al compañero que creen que corresponde la fortaleza. De la misma manera se realizará con las debilidades. Hay que tener en cuenta que en el ejercicio solo se entrega o se recibe, no se puede omitir un juicio, desistir del papel o explicar por qué se está entregando.</p> <p>El facilitador realizará la explicación y reflexión sobre el ejercicio planteado, a continuación se les permitirá unos minutos para que se reúnan con las personas a quienes entregaron las fortalezas u debilidades y puedan realizar una retroalimentación, solo hablarán</p> | Papel bond lapiceros | 40 minutos |

| | | | |
|---------------|--|---------------------|------------|
| | aquellas personas que entregaron los apeles, los que recibieron solo escucharán. | | |
| Cierre | Finalmente, se solicitará a algunos voluntarios para que nos comenten su experiencia. Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 10 minutos |

| SESIÓN 07 | | | |
|---|---|----------------------------------|---------------|
| Nombre de la sesión: “Negociación y Solución de conflictos” | | | |
| Objetivos de la sesión: | | | |
| - Desarrollar la negociación como medio y herramienta para la solución de conflictos. | | | |
| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | Para el desarrollo de esta sesión se trabajarán con 2 dinámicas, la primera de ellas “frío, frío, caliente, caliente” en esta dinámica solicitaremos a un voluntario salir del aula y los demás participantes deberán esconder 1 pelota de goma en el aula, al ingresar el voluntario solo le podrán indicar diciendo caliente tibio o cualquier palabra que signifique calor mientras más se acerque y frío si fuese | Pelota de goma ligas | 50 minutos |

| | | | |
|---------------|--|---------------------|------------|
| | <p>lo contrario. No podrán, señalar o decir otra palabra que no sea tipo de frío o calor. Una vez encontrado el objeto todos celebrar el logro. En seguida se pedirá el apoyo de un según voluntario para desarrollar el mismo ejercicio. En esta ocasión cambiaremos las palabras, ahora cuando este cerca a la pelota, se le dirá frío y cuando este lejos calor. Al finalizar la dinámica se explicará la importancia de seguir los acuerdos y cuanto esto puede perjudicar el trabajo en equipo y la dinámica de un grupo.</p> <p>En la segunda dinámica trabajaremos con ligas de 1.20 metros aproximadamente, en parejas anudaremos las ligas a las muñecas de los participantes como si fueran esposas de policías, luego entrelazaremos a los participantes entre ligas y les pediremos que traten de zafarse, sin sacar las manos de las ligas y sin desatar las mismas. Finalmente les ayudaremos a realizar el ejercicio y haremos al reflexión correspondiente a la importancia de la comunicación y la paciencia.</p> | | |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

SESIÓN 08

Nombre de la sesión: “Dar y recibir”

Objetivos de la sesión:

- Entender la importancia de dar y recibir en las relaciones interpersonales.

| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
|-------------------|---|--|---------------|
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | A continuación, presentamos el video titulado “Que nos mantiene felices” https://www.youtube.com/watch?v=KSxHQmjlh1s Luego de ver el video se les pide a los participantes que formen 6 grupos para desarrollar la actividad. Tomando en cuenta el video anterior se les solicitará a los grupos que realicen una pequeña reflexión y comenten brevemente cómo esto podría ayudarles en su vida, y si lo aplican que lo puedan comentar para todos. Al final el facilitador hace la reflexión sobre la importancia de mantener relaciones saludables con los demás y cuánto esto influye en nuestro bienestar. | Papel bond Lapiceros Ecran Proyector Parlantes | 50 minutos |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

SESIÓN 09

Nombre de la sesión: “Confianza y empatía”

Objetivos de la sesión:

- Generar confianza hacia sí mismo
- Desarrollar la empatía como estrategia de comunicación y aproximación hacia los demás.

| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
|-------------------|--|--|---------------|
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | Se les pide a los participantes que se pongan de pie, se les entrega un globo y un clip a cada uno de ellos, luego se solicita que caminen por toda el aula de forma tranquila. Con el globo inflado se les dice lo siguiente: La prueba se llama el orgullo de ganar, tienen exactamente 60 segundos para que conserven el globo inflado, gana la persona que conserve el globo inflado después de los 60 segundos. Posterior a ello se genera la reflexión, sobre que pudieron ganar todos, pero siempre se busca ganar absolutamente, es decir, que solo haya un ganador. Se les insta a los participantes a recordar cuantas veces en la vida somos egoístas y no practicamos ni la | Globo Clip Ecran Proyector Parlantes | 50 minutos |

| | | | |
|---------------|--|---------------------|------------|
| | empatía ni el asertividad. Finalizamos la sesión con el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=cwsbD6oVLog | | |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

| SESIÓN 10 | | | |
|---|---|--|---------------|
| Nombre de la sesión: “Adaptación y cambio” | | | |
| Objetivos de la sesión: | | | |
| - Gestionar sus competencias para aceptar y adaptarse de mejor a los diferentes cambios en la vida. | | | |
| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | Se solicita a los participantes que se reúnan formando 6 grupos, en los cuáles presentarán sus fichas de cambio, las mismas que fueron trabajadas en el documento “ruta del cambio” luego 15 minutos, voluntariamente cada grupo realizará una reflexión sobre este proceso indicando: cuáles fueron las dificultades que encontraron en el camino, cuáles son los resultados y cuanto han aprendido en este proceso. | Papel bond Lapiceros Ecran Proyector Parlantes | 50 minutos |

| | | | |
|---------------|---|------------------------------------|---------------|
| | Para cerrar la sesión veamos el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=uzEb70MmBwI | Documento la ruta del cambio | |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

| SESIÓN 11 | | | |
|---|--|--|---------------|
| Nombre de la sesión: “Dónde estoy, a dónde voy” | | | |
| Objetivos de la sesión: | | | |
| - Reconocer tanto sus fortalezas como sus debilidades y emprender el camino para hacerse cargo de las mismas. | | | |
| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | De manera individual se trabajará con cada participante su FODA, para ello se les entregará el documento guía, posteriormente se les solicitará que lo vayan llenado conforme han ido descubriendo en cada sesión. Al finalizar el ejercicio se les recomienda tener en cuenta el FODA como una guía de crecimiento, no como un juicio | Papel bond Lapiceros Ecran Proyector Parlantes | 50 minutos |

| | | | |
|---------------|--|---------------------|------------|
| | <p>de valor, se les explica que la finalidad de esta herramienta es el crecimiento, no la crítica.</p> <p>A continuación, se desarrollará la dinámica “el teléfono”, cada participante realizará una llamada telefónica a una persona que para ellos la conozca e identifique plenamente, a quién le pedirán que le mencione 5 fortalezas y 5 debilidades, posterior a ellos cotejarán las fortalezas y debilidades que encontraron y harán una reflexión de cuanto se conocen y cuanto aceptan lo que los demás conocen de ellos.</p> <p>Al finalizar se realiza la reflexión correspondiente</p> | Documento FODA | |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

| SESIÓN 12 | | | |
|--|--------------------|-----------------|---------------|
| Nombre de la sesión: “El camino del peregrino” | | | |
| Objetivos de la sesión: | | | |
| - Entender la vida como un proceso, no como un concepto. | | | |
| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |

| | | | |
|-------------------|--|---------------------------------|------------|
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | <p>Se les pide a los participantes que formen 6 grupos, en esta actividad elaborarán una representación teatral de cada una de las etapas de la vida: Nacimiento e Infancia, Niñez, Adolescencia, Adulthood mayor y Muerte. En cada una de las etapas deberán demostrar las principales dificultades o crisis y el desarrollo de cada una de ellas según un contexto y las personas intervinientes (padres, hijos, familia, etc)</p> <p>Posteriormente se les pide voluntariamente que comenten sobre lo que observaron y mencionen como se sintieron así mismo si ellos pasaron crisis o situaciones parecidas a las representadas por los grupos.</p> <p>Finalmente observamos el video: https://www.youtube.com/watch?v=tG2KuXGLwh4 Para reflexionar.</p> | Ecran Proyector Parlantes | 50 minutos |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

SESIÓN 13

Nombre de la sesión: “Propósito y dirección”

Objetivos de la sesión:

- Proponer metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo en consecuencia de sus habilidades y fortalezas

| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
|-------------------|--|---|---------------|
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | En esta sesión habiendo realizado la ruta del cambio y su FODA personal cada participante expondrá ante el grupo cuáles son las nuevas metas que se ha trazado, y que estrategias o herramientas empleará para su cometido. Esta sesión puede dividirse si el tiempo no alcanza, debiendo respetar un tiempo de entre 10 a 15 minutos por cada participante. Esta exposición es un mecanismo liberador y de expresión personal por consiguiente se sugiere tener el mayor respeto con cada uno de los expositores, esto debe ser aclarado con todos los participantes. | Papel bond Lapiceros Ecran Proyector Parlantes Papelotes Plumones | 50 minutos |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

SESIÓN 14

Nombre de la sesión: “Eudeimonia”

Objetivos de la sesión:

- Presentar estrategias y técnicas para el desarrollo de su bienestar.
- Retroalimentar y evaluar la propuesta

| Actividad | Descripción | Recursos | Tiempo |
|-------------------|---|--|-------------|
| Inicio | Se saluda a todos los participantes, a continuación, se les pide que se pongan sus solapines, posteriormente se realiza la toma de la asistencia de los participantes. | Lista de asistencia Solapines | 05 minutos |
| Desarrollo | Se solicita a los participantes que formen 6 grupos para desarrollar la actividad final correspondiente al programa “Buena Mente” A continuación, en los grupos de trabajo deberán elaborar una guía para fortalecer y mejorar el bienestar psicológico en general, esta guía será elaborada teniendo en cuenta todo lo antes practicado, no habrá límites en cuanto a creatividad, esquema o disposición de la propuesta, solo deberán tener en cuenta cumplir con los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> - Todos los miembros participan tanto en la creación como en la exposición. - Cada grupo tiene 15 minutos para la elaboración y 5 minutos para la exposición final de las guías. | Papel bond Lapiceros Ecran Proyector Parlantes Papelotes Plumones Documento para evaluación | 120 minutos |

| | | | |
|---------------|--|---------------------|------------|
| | Al final de la sesión se solicita a los participantes que realicen la evaluación del programa por medio del documento correspondiente. | | |
| Cierre | Se toma la asistencia luego nos despedimos y agradecemos por la jornada. | Lista de asistencia | 05 minutos |

7. RECURSOS

- Recursos Humanos
 - Facilitador
 - Participantes

- Recursos Materiales
 - Proyector multimedia
 - Pizarra
 - Plumones
 - Papelotes
 - Cinta
 - Hojas bond
 - Cartulina

8. EVALUACIÓN

Se evaluará en cada una de las sesiones la autoevaluación y coevaluación como medios de reflexión mediante dinámicas participativas y retroalimentación del tema tratado y sobre su actuación en su desarrollo.

Para fines de la investigación se evaluó en un primer momento el nivel de bienestar psicológico en los docentes para tener una línea base acerca de la influencia que tendrá el programa en los adolescentes.

Finalmente se evaluará la efectividad del programa con un pre test y pos test en cuanto al bienestar psicológico y las 6 dimensiones descritas anteriormente.

ANEXOS

ME LIBERÉ, LA RUTA DEL CAMBIO

Participante: _____

1. ¿Qué deseas lograr? Describe lo que deseas lograr.

| |
|-------|
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |

2. Construyendo el objetivo según el enunciado anterior.

Sintaxis: Verbo + condición + tiempo

Ejemplo:

Lograr una calificación de 18 en una semana al final del curso.

Enuncia tu objetivo:

| |
|-------|
| _____ |
| _____ |

| Criterios SMART | Check list |
|------------------------|-------------------|
| Específico | |
| Medible | |
| Alcanzable | |
| Realista | |
| Tiempo | |

3. Evalúa tu situación actual para poder llegar al objetivo propuesto

a) ¿Has tenido experiencia en realizar objetivos similares?

| |
|--|
| |
| |
| |

b) ¿Con qué recursos cuentas? (dinero, contactos, cualidades personales, etc.)

| | |
|--|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

c) ¿Qué conocimientos tienes para lograr el objetivo?

| |
|--|
| |
| |
| |

d) ¿Qué habilidades tienes para lograr el objetivo?

| |
|--|
| |
| |
| |

4. ¿Cuáles son tus opciones para llegar a tu objetivo?, mención dos opciones importantes

| |
|--|
| |
| |
| |

Elige tu mejor opción según tus posibilidades de realizarlo: (considera tu situación actual)

| |
|-------------|
| <hr/> <hr/> |
|-------------|

5. Menciona las acciones para seguir tu mejor opción hacia el logro del objetivo

| | |
|-------|-------|
| <hr/> | <hr/> |

análisis FODA

Metodología de estudio de la situación de una empresa o proyecto

AMENAZAS

Situaciones que provienen del entorno atentando contra la estabilidad de la organización.



Ejemplos

- Conflictos gremiales
- Regulación desfavorable
- Cambios en la legislación

FORTALEZAS

Capacidades especiales y recursos con que cuenta la empresa.



Ejemplos

- Buen ambiente laboral
- Proactividad en la gestión
- Conocimiento del mercado

DEBILIDADES

Factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia



Ejemplos

- Salarios bajos
- Equipamiento viejo
- Falta de capacitación

OPORTUNIDADES

Factores que resultan positivos y favorables en el entorno de la empresa.



Ejemplos

- Regulación a favor
- Competencia débil
- Mercado mal atendido

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Según corresponda marque con una X la calificación que le otorga a los criterios correspondientes, tenga en cuenta que esta evaluación, permitirá mejorar el programa e ir mejorando para servir a más docentes.

| CRITERIOS | MALO | REGULAR | BUENO |
|--|------|---------|-------|
| Dominio del Tema | | | |
| Experiencia del Facilitador | | | |
| Recursos empleados | | | |
| Espacio adecuado | | | |
| Importancia de los temas tratados | | | |
| Respeto y buen trato | | | |