



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN
DOCENTES DE NIVEL INICIAL EN LA UGEL EL
COLLAO, PUNO, 2020.”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. FLORES VENTURA, ROSALÍA

LIMA - PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dra. NANCY MERCEDEZ CAPACYACHI OTAROLA

JURADOS EXAMINADORES

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, por su compañía, apoyo emocional y comprensión a lo largo de mi formación profesional; por encaminarnos hacia el objetivo deseado. A mis amigas, que de alguna forma siempre me apoyaron. Asimismo, a los asesores por su ayuda y comprensión.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por guiar mis pasos a lo largo de mi estadía en la universidad, por la bendición de la vida y su propósito de mi existencia. Asimismo, agradezco a la Universidad Privada Telesup, a la escuela profesional de Psicología, por haberme brindado los conocimientos científicos de esta carrera y por colocar a docentes adecuados para mi aprendizaje permanente como futura profesional.

A mis asesores, por haberme impartido sus conocimientos, por su gran labor de atención, orientación y guía en mi proyecto de investigación, además del tiempo valioso que se tomaron en revisar y dar aportes a este proyecto de investigación, ya que, gracias a ellos fue posible desarrollar y ejecutar el presente trabajo de investigación.

A mis padres Emilia y Antonio, por el apoyo moral y emocional, por darme la fuerza y firmeza en mis decisiones, por no dejarme caer ante los problemas que se me presentaron en el camino, ya que me incentivaron a seguir adelante.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de nivel inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020. La metodología que se utilizó fue de tipo básica, nivel de investigación correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo construida por 137 docentes que laboran en la UGEL Collao, mientras que, la muestra estuvo conformada por 80 docentes de nivel inicial que laboran en la UGEL el Collao, el muestreo fue de tipo no probabilístico y se aplicaron los siguientes instrumentos, la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff y el inventario de Maslach Burnout de Cristina Maslach. Se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -,24$, menor a 0.05, por consiguiente, se afirma que existe relación inversa con una intensidad baja de correlación entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial, por ende, se rechazó la H_0 y se aceptó H_1 . Es decir, cuando los docentes de nivel inicial presentan niveles altos de Bienestar psicológico, presentan también una baja tendencia a estrés laboral. Se concluye que, existe correlación negativa baja entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020, es decir, cuándo los docentes mantienen niveles altos de Bienestar psicológico presentan una baja tendencia a estrés laboral.

Palabras clave: bienestar psicológico, estrés laboral, docentes, UGEL.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship between psychological well-being and work stress in Initial Level Teachers at UGEL El Collao Puno, 2020. The methodology used is a basic type research, correlational research level with a non-experimental design cross section. The population was constructed by the teachers who work at the UGEL Collao, the sample was made up of 80 initial level teachers who work at the UGEL el Collao, the sampling was of a non-probabilistic type and the instruments were applied the Scale of Psychological Well-being of Carol Ryff and Cristina Maslach's Maslach Burnout inventory, a correlation coefficient $Rho = -.24$ was found, which is greater than 0.05, therefore, it is stated that there is an inverse relationship with a low intensity of correlation between psychological well-being and Labor stress in Initial Level Teachers, therefore, the H_0 is rejected and H_1 is accepted, this means when the initial level teachers present high levels of psychological well-being, they will present a low tendency to work stress, it is concluded that there is a negative correlation decrease between psychological well-being and work stress in Initial Level Teachers of the UGEL El Collao Puno, 2020, this means when teachers maintain Those with high levels of psychological well-being will present a low tendency to work stress.

Keywords: Psychological well-being, Work stress, teachers, UGEL.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
JURADOS EXAMINADORES	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURA	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento de problema	15
1.2. Formulación del problema de investigación	17
1.2.1. Problemas generales.....	17
1.2.2. Problemas específicos.	17
1.3. Justificación del estudio	17
1.3.1. Justificación teórica.	17
1.3.2. Justificación práctica.	18
1.3.3. Justificación metodológica.....	18
1.4. Objetivos de la investigación.....	19
1.4.1. Objetivos generales	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la Investigación	20
2.1.1. Antecedentes nacionales	20
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas de las variables.....	26
2.2.1. Bienestar Psicológico.	26
2.2.2. Estrés Laboral	34
2.2.3. Relación entre bienestar psicológico y estrés laboral.....	42

2.3. Definición de términos básicos	42
III. MÉTODOS Y MATERIALES	45
3.1. Hipótesis de la investigación.....	45
3.1.1. Hipótesis general.....	45
3.1.2. Hipótesis específicas.....	45
3.2. Variables de estudio	45
3.2.1. Definición conceptual	45
3.2.2. Definición operacional de las Variables.....	46
3.3. Tipo y nivel de Investigación.....	47
3.3.1. Tipo de investigación.....	47
3.3.2. Nivel de Investigación.....	47
3.3.3. Enfoque de la Investigación.....	47
3.4. Diseño de la investigación	47
3.5. Población y muestra de estudio	48
3.5.1. Población.....	48
3.5.2. Muestra.....	48
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.	50
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	50
3.7. Métodos de análisis de datos.....	53
3.8. Aspectos éticos.....	54
IV. RESULTADOS	55
V. DISCUSIÓN.....	72
VI. CONCLUSIONES.....	74
VII. RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	83
Anexo 1: Matriz de consistencia	84
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	85
Anexo 3: Instrumentos	87
Anexo 5: Matriz de datos	94
Anexo 6: Propuesta de valor.....	100

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1.	Análisis de confiabilidad de la escala bienestar psicológico.....	52
Tabla 2.	Análisis de confiabilidad de la escala estrés laboral.....	53
Tabla 3.	Análisis de sociodemográfico según el sexo de los docentes de Nivel Inicial	55
Tabla 4.	Nivel de Bienestar Psicológico	56
Tabla 5.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión Auto-aceptación	57
Tabla 6.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión relajaciones positiva	58
Tabla 7.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión dominio del entorno	59
Tabla 8.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión autonomía	60
Tabla 9.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión propósito en la vida.....	61
Tabla 10.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión crecimiento personal.....	62
Tabla 11.	Nivel de Estrés Laboral	63
Tabla 12.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión agotamiento emocional	64
Tabla 13.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión despersonalización	65
Tabla 14.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión falta de realización personal	66
Tabla 15.	Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión estrés	67
Tabla 16.	Prueba de normalidad de acuerdo a las variables.....	68
Tabla 17.	Relación entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.	68

Tabla 18. Análisis de correlación entre el dominio del entorno y despersonalización.....	69
Tabla 19. Análisis de correlación entre la autonomía y el estrés.....	70
Tabla 20. Análisis de correlación entre propósito de vida y falta de realización personal.....	70
Tabla 21. Análisis de correlación entre crecimiento personal y Agotamiento emocional.....	71

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Datos sociodemográficos según el sexo	55
Figura 2. Nivel de Bienestar psicológico.....	56
Figura 3. Porcentajes de docentes según la dimensión Auto-aceptación	57
Figura 4. Porcentajes de docentes según la dimensión relajaciones positiva	58
Figura 5. Porcentajes de docentes según la dimensión dominio del entorno	59
Figura 6. Porcentajes de docentes según la dimensión autonomía	60
Figura 7. Porcentajes de docentes según la dimensión propósito en la vida	61
Figura 8. Porcentajes de docentes según la dimensión crecimiento personal ...	62
Figura 9. Nivel de Estrés Laboral	63
Figura 10. Porcentajes de docentes según la dimensión agotamiento emocional	64
Figura 11. Porcentajes de docentes según la dimensión despersonalización.....	65
Figura 12. Porcentajes de docentes según la dimensión falta de realización personal.....	66
Figura 13. Porcentajes de docentes según la dimensión estrés	67

INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico influye en el comportamiento humano y el equilibrio emocional de la persona, además, permite un comportamiento adecuado y satisfactorio. El bienestar psicológico se manifiesta en todos los ámbitos de quehacer humano, su vida personal laboral y familiar, por ello, es importante realizar una investigación que permita comprobar con la realidad las afirmaciones teóricas de bienestar psicológico y estrés laboral.

La psicología organizacional considera que el bienestar psicológico de los trabajadores de la organización es fundamental, pues se encuentran en una constante actividad como en el sector educativo. En dicho proceso, los agentes formativos y la acción misma adquieren especial importancia, pues influyen en la manera de pensar, sentir y actuar de los estudiantes.

El propósito del presente trabajo fue comparar si existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de nivel inicial de la Ugel el Collao 2020. Esta información permitirá conocer la relación que existe entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de nivel inicial, con el fin de contribuir la participación del psicólogo en el campo organizacional y colaborar en la institución con los resultados del presente estudio.

El siguiente trabajo está dividido por capítulos, los cuales se exponen partes de la construcción de la investigación.

Capítulo I. Problema de Investigación, seguido del planteamiento del problema que se formuló para la investigación, en base a esto, se plantea el problema general y los específicos. Luego está la justificación del estudio donde se justifica teóricamente el objetivo general y los específicos.

El capítulo II, presenta el marco teórico, que es la base del estudio, en este apartado se exponen los antecedentes nacionales e internacionales. El segundo subcapítulo son las bases teóricas que sustentan el estudio, donde se presentan los significados de las variables estudiadas, las teorías que resguardan la

investigación y del instrumento utilizado. Al finalizar el capítulo, se muestra la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se presentan los métodos y materiales, donde se ubican las hipótesis de la investigación, tanto general como específica. También se presentan las variables de estudio, la definición conceptual y operacional de las variables, además, se considera el tipo de investigación, enfoque, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos métodos, análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se encuentran los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento del estudio. En el capítulo V, exponen las discusiones, finalmente, en el capítulo VI, presentan las conclusiones y recomendaciones. Sin obviar las importantes referencias bibliográficas y los anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problema

En la actualidad, el bienestar psicológico y estrés laboral son problemas que enfrenta el ser humano a diario, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) México llegó a ser el primer país en presentar elevados índices de estrés laboral con el 75%; seguido por China con el 73% y Estados Unidos, con 59%. Las causas más frecuentes son: el exceso o escasez de trabajo, horarios estrictos o inflexibles, inseguridad laboral, malas relaciones con los compañeros y falta de apoyo por la familia (El Universal, 2015). Las evidencias descritas pueden causar problemas a nivel psicológico y generar deficiencias en el trabajo, inclusive, repercute de forma directa en el cuerpo provocando enfermedades relacionadas con el estrés, tales como: la cardiopatía, trastornos digestivos, aumento en la tensión arterial, dolor de cabeza y trastornos músculo- esqueléticos.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) menciona que, en Europa el 50 y 60% de trabajadores se ausentan debido al estrés, ya que, es una de las preocupaciones principales de seguridad y salud para los pueblos europeos. Asimismo, según la encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud (ECCTS, 2012), el 40% de las personas tiene estrés a causa de las exigencias, el 35% a causa de control en el trabajo y 43% sufre de estrés a causa de falta de apoyo social, en países como: Guatemala, el salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá en donde afirma. Colombia se encuentra con la misma problemática, ya que el 40% de la población laboralmente activa, presenta estrés que afecta el bienestar de las personas y la productividad de los centros de trabajo, un 19,3%, de trabajadores tiene ansiedad, el 13,9%, tiene depresión y el 4,9% intentó suicidarse. Estas cifras reflejan la importancia de reconocer las complicaciones físicas y emocionales que pueden ser síntomas de estrés laborales según (Encuesta Nacional de Salud Mental en Colombia [ENSM], 2015).

Por otro lado, el Perú no está ajeno a esta problemática, así lo indica el diario La República (2017). Cerca del 60% de la población sufre estrés y el 70% de los

trabajadores sufren estrés laboral, sobre todo las personas de 25 a 40 años, siendo las mujeres quienes presentan mayor vulnerabilidad.

El estrés es el primer padecimiento de los trabajadores y las consecuencias son diversas, tales como, las afecciones a la salud de las personas, los permisos médicos y las pérdidas económicas para las empresas.

Asimismo, en un estudio desarrollado sobre estrés laboral por Vidangos (2017), se evidenció que el 58,5% de los trabajadores tiene estrés laboral a la semana y 25,2% tiene estrés algunas veces al mes, y solo el 1,6% nunca ha experimentado el estrés en el ámbito laboral. Las situaciones estresantes en los empleados incrementan la ausencia, impuntualidad, falta de motivación, licencias por enfermedad y en algunos casos la renuncia del trabajador.

En las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la Ugel el Collao, se presenta la siguiente situación, los funcionarios del MINEDU, Ugel y Especialistas, en cumplimiento de sus funciones, exigen a los directores de las Instituciones Educativas Iniciales documentos de Gestión y administración del cumplimiento de las metas de trabajo, tanto del Director como los docentes en tiempos de pandemia. De estas circunstancias surge una serie de reacciones emocionales que modifican el estado de ánimo y alteran el comportamiento de los docentes provocando así, ansiedad, mal humor, irritabilidad, inseguridad, dificultad para concentrarse, dificultad para tomar decisiones, cambios en el estado de ánimo, depresión, temor o miedo y aislamiento en los docentes de nivel inicial. Sin embargo, estos síntomas de estrés no se prestan la debida importancia a esta problemática laboral. El estrés laboral perdura por años y sus efectos llegan a ser irreversibles en la vida familiar y social de la víctima; el estrés, se constituye en un problema de salud pública, por ende, se manifiesta en los directores y docentes de la Ugel el Collao.

El presente trabajo de investigación, pretende explicar la problemática y proponer alternativas para la mejora del rendimiento laboral. Los resultados de la presente investigación serán de gran utilidad para los Directores que laboran en las diferentes Instituciones Educativas. Así mismo, los resultados servirán como evidencia para tomar medidas de control y prevención sobre el estrés, también beneficiarán a los estudiantes y padres de familia de la Ugel El Collao.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problemas generales

PG ¿Cuál es la relación entre Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1 ¿Cuál es la relación entre Dominio del Entorno y Despersonalización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre Autonomía y Estrés en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre Propósito de Vida y Falta de Realización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?

PE 4 ¿Cuál es la relación entre Crecimiento Personal y Agotamiento Emocional en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?

1.3. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación pretende demostrar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los docentes de nivel inicial de la Ugel el Collao, lo que beneficiará la sensibilización y la toma de conciencia sobre el estrés laboral y sus repercusiones negativas. Asimismo, ayudará a plantear estrategias para lidiar con el estrés laboral y evitar problemas de comportamiento, personalidad y desarrollo,

1.3.1. Justificación teórica.

La presente investigación está relacionada con la salud mental en las docentes de nivel inicial que laboran en aula con cargo de dirección, este estudio permitirá consolidar la relación existente entre las variables investigadas y determinar los resultados en este campo de la salud. En el ámbito laboral, el estrés es uno de los responsables de las más comunes y mortales enfermedades que afectan al trabajador y la trabajadora del nuevo siglo. La eficiencia y la salud laboral reflejadas en el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral, se entrelazan e

impactan la competitividad de una empresa u organización, de ahí la importancia del estrés laboral, su atención y administración tanto en el ámbito personal como organizacional (Duran, 2010).

Se ha seleccionado como objeto de estudio a docentes de nivel inicial que laboran en aula y poseen cargo de dirección, ya que se trata de un periodo difícil lleno de desafíos y retos que marcarán la transición y adaptación al trabajo remoto que han realizado. Para evitar que esta etapa de inestabilidad y estrés afecte negativamente a la persona, es crucial conocer los niveles de bienestar psicológico, así como las estrategias que utilizaron para enfrentarse a sus preocupaciones. Esta investigación a nivel teórico fortalece el campo de la psicología positiva atribuyendo que el bienestar psicológico es la base de la salud mental, por esta razón se brinda mayor conocimiento de los modelos teóricos, se corroboran conceptos y bases teóricas. También, sirve como base a posteriores estudios acerca de las dimensiones del bienestar psicológico y estrés laboral.

1.3.2. Justificación práctica.

En cuanto a las implicaciones prácticas en la población, permite concientizar la importancia de la salud mental y emocional en los docentes de nivel inicial, durante el cumplimiento del trabajo remoto, ya que, la falta de bienestar psicológico y el estrés laboral interrumpen en las áreas psico socios emocionales. Los beneficiados de la presente investigación serán los docentes de nivel inicial de la Ugel El Collao.

1.3.3. Justificación metodológica.

El bienestar psicológico contribuye en el desarrollo social y otras áreas tendientes al bien común. El propósito es generar información sobre el bienestar en docentes del nivel inicial para la posterior implementación de programas, planes y estrategias que ayuden al desarrollo de un nivel de bienestar psicológico apropiado, asimismo, contribuirá en sus labores diarias y mejorará el rendimiento en su puesto de trabajo. Para ello, se aplicarán dos instrumentos a la muestra seleccionada relacionados con el Bienestar Psicológico y Estrés laboral.

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivos generales

OG Determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de nivel inicial en la UGEL, El Collao Puno, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos.

OE 1 Identificar la relación entre dominio del entorno y despersonalización en docentes de nivel inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.

OE 2 Describir la relación entre autonomía y estrés en docentes de nivel inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.

OE 3 Analizar la relación entre propósito de vida y falta de realización en docentes de nivel inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.

OE 4 Precisar la relación entre crecimiento personal y agotamiento emocional en docentes de nivel inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Reátegui (2020), en su tesis para optar el Título de licenciada en psicología: La investigación fue titulada “Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019” tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana, además de conocer la asociación de las variable según diferentes variables sociodemográficas: edad, sexo, estado civil, cargo ocupacional y tiempo de servicio en la institución. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, cuyo diseño es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 177 colaboradores de tres instituciones educativas privadas. Los instrumentos utilizados fueron, la Escala de Motivación Laboral (R- MAWS) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, así mismo se elaboró una ficha para conocer los datos en relación a las variables sociodemográficas. Los resultados encontrados mostraron que existe una correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones: regulación identificada y motivación intrínseca ($r=0,460^{**}$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.000$). Se concluyó que, mientras los colaboradores se encuentren en un alto nivel de bienestar psicológico, se evidenciará en su motivación en el trabajo. Asimismo, la correlación entre bienestar psicológico y regulación identificada y motivación intrínseca según edad y sexo, estado civil, cargo ocupacional y tiempo de servicio en la institución es directa y significativa en la muestra estudiada.

El estudio realizado es considerado por su importancia de haber trabajado con la variable bienestar psicológico, la metodología utilizada, el tipo, el nivel de investigación, el diseño y la población, siendo esta de una institución educativa.

Velásquez (2020), en su tesis para optar el Título de Maestra en Psicología Educativa en su investigación titulada “Estrés laboral y desempeño docente en la

Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa Comas, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente. La metodología fue de alcance descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población y muestra de estudio fue 52 docentes de la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa, en un muestreo por conveniencia. Los instrumentos empleados fueron, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). (1986) que cuenta con 20 ítems y tres dimensiones y el Marco del Buen Desempeño Docente Minedu (2012), el cual cuenta con 20 ítems de cuatro dimensiones. En los resultados se evidenció, de acuerdo a Rho de Spearman, que existe una relación negativa alta de -0.886 entre el estrés laboral y desempeño docente, el cual es altamente significativo. Concluyendo que, el estrés laboral depende del desempeño docente y no a la inversa. Asimismo, el desempeño docente ocasiona estrés laboral en los profesores al encontrarse relación inversa alta entre ambas variables de estudio.

Esta investigación se ha considerado porque realizó el estudio con la variable estrés laboral, la metodología y la muestra estuvo compuesta también con docentes, emplearon los mismos instrumentos de medición para las variables estrés laboral.

Vargas (2020), en su tesis para optar el Título de Maestra en Psicología Educativa en su investigación titulada “Bienestar psicológico y desempeño docente en la I.E. San Luis Gonzaga, SJM, 2019” determinó la relación existente entre el bienestar psicológico y desempeño docente en la I.E. San Luis Gonzaga, SJM, 2019. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental correlacional, y de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 docentes. Los instrumentos utilizados fueron, la escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente. El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman, entre las variables bienestar psicológico y desempeño docente, fue de ,575 lo que indica correlación positiva y moderada entre las variables estudiadas. Y la significancia fue de p-valor = ,000 menor a $\alpha = ,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Se concluye que para la variable bienestar psicológico, el 86% de los docentes obtuvieron un nivel alto, y el 13% un nivel medio. La mayoría de los docentes

presentaron un nivel alto. Respecto a la variable desempeño docente, el 77% de los docentes alcanzaron un nivel alto, y el 23% obtuvieron un nivel medio. La mayoría de los docentes presentaron un nivel alto.

En la investigación, se estudió una la variable bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa, lo cual nos sirve como referente para la investigación, dado que, presentan características casi similares, así como, el instrumento de medición.

Tualombo (2018), en su tesis para optar el Título de licenciada en psicología: en su trabajo de investigación titulada “Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima, Este” determinó la relación entre estrés laboral y el bienestar psicológico de los docentes de una universidad privada del Lima. La metodología que empleó, fue no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Con una población de 203 docentes, comprendido en edades de 22 a 62 años. Los instrumentos usados fueron, el cuestionario del estrés laboral elaborado por Villalobos (2010) que consta de 31 ítems y la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), adaptada por Díaz et al. (2006) que consta de 39 ítems. Los resultados mostraron que existe relación negativa media baja entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -.301$ $p < 0.01$); y concluyó que, a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, Este.

Esta investigación se ha considerado porque utilizaron las dos variables de estudio, la metodología y la muestra muy parecida. Emplearon los mismos instrumentos de medición, siendo las conclusiones parcialmente parecidas.

Melgarejo (2018), en su tesis para optar el Título de Maestra en Gestión de los servicios de la salud. La investigación fue titulada “Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de puente piedra 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre los modos de afrontamiento y el nivel de bienestar psicológico. La metodología que aplicó obedece a un tipo básico y diseño no experimental, transversal. Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron, el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) y la Escala de bienestar

psicológico de Carol Riff. La muestra fue de 123 trabajadores de la municipalidad. Luego del análisis e interpretación de los resultados que se obtuvieron con la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 0.755$; $p\text{-valor} = 0.000 < .05$), se indicó que existe una relación significativa y hay un coeficiente alto entre el afrontamiento al estrés y bienestar psicológico. En conclusión, existe una relación alta positiva entre el afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de puente piedra 2017.

Esta investigación contribuye con ambas variables, aunque una es directamente la misma, la otra es indirectamente igual. Estas aportarán para ver la diferencia de las variables en trabajadores y docentes de instituciones del estado.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Vásquez (2020), en su tesis para optar el título Magister en Psicología, su investigación fue titulada “Apoyo social percibido y síndrome de burnout en cuidadoras de guarderías infantiles en México”, determinó la influencia de una intervención basada en el apoyo social percibido para el comportamiento del síndrome de Burnout en cuidadoras que laboran en guarderías infantiles. La metodología empleada en el estudio fue de tipo correlacional-transeccional. En la población participaron 39 trabajadoras de la guardería, el instrumento que empleó fue la Escala de Percepción de Apoyo (EPAS) y la Encuesta de Apoyo Organizacional Eisenberger. En cuyos resultados se obtuvo, una disminución en más del 50% de los asistentes al taller el desgaste psíquico, además, se halló que existe una relación significativa entre el apoyo social percibido y la familia con la dimensión de ilusión por el trabajo, por consiguiente, se concluyó que el síndrome de Burnout se basa en elevadas demandas laborales y puede provocar deterioro en el bienestar de las trabajadoras. Para que exista una puntuación alta en ilusión por el trabajo, las trabajadoras deben percibir apoyo social y apoyo de la familia, y así se sentirán realizadas y gratificadas.

Se ha considerado este estudio porque contribuyó indirectamente en el estrés laboral, debido que, a muchos lo llaman síndrome de Burnout. La población

estuvo constituida por cuidadoras de guarderías infantiles encargadas al cuidado de niños.

Viteri (2019), en su tesis para optar el Título de Psicólogo. La investigación fue titulada “Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios estudio descriptivo correlacional”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico en los docentes universitarios de la Pontificia Universidad Católica Ambato. La metodología empleada fue de diseño no experimental, de modalidad cuantitativa, con un alcance descriptivo, correlacional y de corte transversal. Dentro del proceso investigativo se contó con la muestra de 76 docentes pertenecientes a las diferentes escuelas. Los instrumentos aplicados a los participantes del estudio fueron: Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed) y la Escala de Bienestar Psicológico de Riff, versión adaptada de 39 ítems. Los resultados que se obtuvieron demuestran la presencia de una correlación moderada negativa entre el desgaste profesional y el bienestar psicológico, particularmente entre las sub-escalas de cansancio emocional y despersonalización con las dimensiones. En los resultados, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las características sociodemográficas y las variables de estudio propuestas. Se concluyó que, existe una correlación moderada positiva entre la sub-escala de realización personal y el bienestar psicológico.

Se ha considerado este estudio porque se investigó las dos variables de estudio, metodología parecida, diseño no experimental y la población en docentes. Se considera que, los instrumentos y resultados son parecidos a los que se esperan alcanzar.

Veliz, et, al (2019) presentó su estudio en la revista Espacios, titulado: “Bienestar psicológico en mujeres emprendedoras de la región de Los Lagos, Chile”. El estudio identificó el bienestar subjetivo en mujeres emprendedoras de la Región de los Lagos. La metodología empleada fue muestreo de tipo no probabilística por conveniencia Se trabajó con una población de 146 mujeres emprendedoras de diferentes áreas, se aplicó la escala de bienestar psicológico Riff. Los resultados indicaron niveles de bienestar alto (42,4%) y un 14,1% nivel bajo. El crecimiento personal (27,6%) y propósito en la vida (26,5%) presentaron

altos niveles. Se concluyó que, las mujeres micro emprendedoras reportan niveles de bienestar alto en la mayoría de las dimensiones. Por otro lado, se aprecia que 1 de cada 10 emprendedoras presenta bajos niveles de bienestar psicológico general, por lo que se debe potenciar en ellas un mejor desarrollo emocional.

Esta investigación contribuye porque está considerada la variable bienestar psicológico, la metodología, tipo, nivel y diseño es parecida; además, el muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia.

Vélez (2018), en su tesis para optar el Título de Magister en administración de empresas. En su investigación titulada “Evaluación del nivel de estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas Universidad de Guayaquil según la escala de la OIT-OMS”, evaluó el nivel del estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. La metodología es de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento de recolección de información, el cuestionario de estrés laboral validado por la OIT y OMS. La población de estudio estuvo conformada por 284 personas, y la muestra para la investigación fue de 163 funcionarios. Los resultados obtenidos de las encuestas confirmaron que, el 72.39% de los encuestados indicaron que el estrés es ocasionado cuando trabajan en conjunto con miembros de otro departamento, mientras que, el 70% indicó que el estrés es generado cuando no hay control por parte de sus compañeros. En conclusión, el nivel de estrés del personal se relaciona con la apatía, el tiempo para realizar las actividades, el escaso trabajo en equipo, la falta de apoyo por parte de sus superiores, una comunicación inadecuada, y también, por los problemas de tipo familiar que presentan estas personas.

Esta investigación aporta en la variable estrés laboral, su mayor énfasis es encontrar características del estrés, por lo tanto, da a conocer una fundamentación en sus bases conceptuales en el marco teórico.

Noriega (2017) en su tesis para optar el título de Licenciatura en psicología, presentó la investigación titulada “Correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores del departamento de reclamos: Contact center, autos, vida y gastos médicos de una empresa dedicada a la venta de

seguros de la ciudad de Guatemala”, el objetivo fue determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores del departamento de reclamo. La metodología fue de tipo cuantitativa - correlacional. La muestra fue de 51 participantes, de edades entre 20 y 50 años, de ambos sexos. Los Instrumentos empleados fueron, Test de inteligencia emocional De León (2012) y el Test estrés laboral de Barrera (2013) Los resultados obtenidos muestran una media de 50.96; así mismo, en Estrés Laboral muestran una media de 33.21. Luego de esto, al comparar los resultados por departamento, se mostró que la variable Inteligencia emocional se observa más desarrollada en el departamento de autos. Por su parte, la variable estrés laboral se observa más desarrollada en el departamento de Contact Center. Se concluyó que, sí existe correlación estadísticamente significativa en las dimensiones y factores de inteligencia emocional y estrés laboral, lo cual muestra correlación entre ambiente laboral y autoconocimiento $r=0.353$ $P<0.01$. A mejor ambiente laboral mejor autoconocimiento, es decir, si una mejora la otra también lo hace, ya que ambos indicadores se asocian.

Esta investigación es importante porque trata el estrés laboral, además, la metodología fue de tipo cuantitativa – correlacional. En sus conclusiones indica que entre mejor ambiente laboral mejor autoconocimiento.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Bienestar Psicológico.

2.2.1.1. Definiciones.

El bienestar psicológico son comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo. Está relacionado con cómo la gente lucha en su día a día afrontando los retos, ideando modos de manejarlos, aprendiendo de ellos y profundizando su sensación de sentido de la vida (Carol Ryff, 1989).

El bienestar se da a conocer por las comparaciones que realizan las personas referentes a su forma de percibir sus vivencias y lo que esperan en el futuro, así como su situación actual. Es decir, el bienestar psicológico es multi

determinado, ya que su forma de ver o medirla no es absoluta para todos, sino que varía en torno al individuo, (Martínez, 2016).

Para Mingote (2013), es la expresión positiva de un estado de salud mental que concluye con el logro de un mayor grado de madurez, dominio activo del ambiente y una buena percepción del mundo y de sí mismos, es el bienestar psicológico.

Para Sánchez (2007), el bienestar psicológico, se define como una percepción subjetiva de la propia vida como resultado de su propia evaluación de manera global y cognitiva.

Según Bisquerra (2008), hace referencia al bienestar psicológico como una manera en que una persona juzga favorablemente la calidad de su vida en forma global. La persona que valora favorablemente su vida, experimenta emociones positivas. En cambio, la que juzga negativamente, se invade de emociones negativas. Patlán (2017) define que la comparación de los logros conseguidos, con lo que esperaban obtener, y sus expectativas, es considerada como una valoración global que la persona hace en su vida.

La OCDE (2015), señala que, el bienestar psicológico consiste en las evaluaciones, sensaciones y experiencias de la gente respecto a su vida. En tanto para Bermúdez (2017), es un constructo complejo y multidimensional que se relaciona con la experiencia y el funcionamiento óptimos.

2.2.1.2. Aspectos del Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico está relacionado con las reacciones emocionales y los juicios globales de satisfacción personal con la vida, es decir, un buen estilo de vida en sus diferentes ámbitos de forma productiva y con niveles satisfactorios. (Márquez y González, 2012)

Se considera también que la salud contribuye a que el individuo tenga niveles elevados de bienestar, sin embargo, una persona sana o enferma, puede experimentar un estado de bienestar general. (Márquez y González, 2012).

Según Mingote (2013), el placer, la alegría y felicidad, van a producir un bienestar psicológico. Mientras que, la desesperanza y hostilidad destructiva, van

a generar malestar psicológico. El aumento de nuestra vitalidad, desarrollo individual, el interés, la alegría hacen que la persona busque explorar conductas en su mundo exterior como en el interior, permiten establecer vínculos sociales y amorosos permiten establecer vínculos sociales y amorosos. En tanto que la ansiedad patológica y la depresión impiden el desarrollo personal y la conducta creativa. El individuo positivo está lleno de confianza y seguridad, lo que va a garantizar el cumplimiento de sus actividades en base a sus valores y ética.

Lo mencionado anteriormente se relaciona con lo que Enríquez (2015) refiere, que el bienestar psicológico tiene que ver con una experiencia emocional positiva, y con una elaboración cognitiva constructiva que cada persona tiene de sí misma. El bienestar psicológico tiene factores emocionales y cognitivos, influenciados por cuestiones de personalidad, interacción con otros individuos y con el entorno. El trabajo, la familia, la salud, las condiciones materiales, relaciones interpersonales, relaciones sexuales y la actividad con pareja, es una experiencia de bienestar que relaciona al presente con una proyección futura, conlleva a logros de interés personal.

El bienestar personal, se relaciona con satisfacción total con la vida y en los ámbitos que se desarrolla como la escuela, amigos, familia, vivienda, trabajo, etc. (Mingote, 2013). El macro medio con sus subsistemas económicos, jurídicos y sociodemográficos y el micro medio con sus subsistemas como la familia, la institución educativa y laboral, la salud, recreación, cultura, son elementos de interacción que van a desencadenar un bienestar. (Enríquez, 2015)

Además, es importante tener en cuenta que, para que haya bienestar, el individuo debe tener una buena salud mental, manifestadas por estados de afecto y estabilidad psicosomática, lo cual le hace responsable con buena calidad de relaciones con su entorno social. En tanto que el malestar personal, es producto de experiencias estresantes, así como las dificultades comunes de la vida. (Mingote, 2013)

Según (Hernández, 2018), uno de los autores más emblemáticos en el estudio de la felicidad, menciona que, el bienestar psicológico se caracteriza por tres cualidades:

- Es subjetivo, depende de lo que interprete y valore cada uno.
- Contiene medidas positivas de agrado o bienestar.
- En un periodo de tiempo supone una evaluación total de las principales particularidades de la vida de una persona.

Investigaciones indican que las mujeres tienen mayor crecimiento personal, mejores relaciones interpersonales a diferencia de los hombres. Una mejora en el nivel de educación y ocupación, produce un mayor bienestar social. Bajo nivel socioeconómico, produce menor bienestar social y también peor salud física y psicológica. (Mingote, 2013).

2.2.1.3. Factores de bienestar Psicológico.

Según Enríquez (2015), durante el curso de la vida hay factores asociados al bienestar que tienden a cambiar, teniendo en cuenta la trayectoria personal, profesional, familiar, social y laboral.

El bienestar está íntimamente relacionado a la felicidad. Se distinguen dos tipos de condiciones: las externas y las internas al sujeto. Un bienestar difícilmente consigue condiciones externas, por ejemplo, carencia o falta de alimentos, de salud, amigos, recursos económicos, libertades, etc., factores internos al sujeto como por ejemplo, rasgos de carácter son fundamentales. (Gustems, 2014). A continuación, mencionamos algunos de estos factores:

La Personalidad. Estudios revelan que una parte importante del bienestar psicológico estable es debido a la personalidad. (Diener y col., 1999, p. 214) citado por (Bermúdez, et al. 2012). Los factores de extraversiones y neuroticismo influyen en los dos componentes emocionales del bienestar psicológico (afecto negativo y afecto positivo), los individuos neuróticos presentan sentimientos y emociones negativas, mientras que, los extravertidos presentan sentimientos y emociones positivas. (Bermúdez, et al. 2012)

De acuerdo a una gran cantidad de estudios se puede inferir que el bienestar subjetivo está, en parte, determinado por la personalidad, por ello, es relativamente estable a lo largo del tiempo. (Bermúdez, 2017)

El Estatus económico. Buena alimentación, disminución de mortalidad infantil, es el resultado de un buen ingreso económico, mientras que, bajos niveles de salud, poco acceso a la educación y servicios suelen correlacionarse con bajo ingresos económicos. Por lo tanto, podría existir una fuente de correlación positiva con el estatus económico de las personas y su nivel subjetivo, a tener dinero, propiedades y buena calidad de vida daba felicidad. (Bermúdez et al., 2012).

La espiritualidad. Es aferrarse a una búsqueda de la realidad suprema, permite que la persona descubra la esencia de su ser. Los estudios realizados muestran que altos niveles de bienestar espiritual, se relacionan con la disminución de malestares psicológicos como la depresión, desesperanza e idea suicida. (Coral, 2012).

Las Relaciones interpersonales. Es muy importante para el bienestar, las relaciones con otras personas (Bermúdez, 2017).

Las personas que tienden a la autorrealización, crecen psicológicamente son seres humanos con buena empatía y afecto, son capaces de desarrollar una amistad profunda, un gran amor y una completa identificación con otros. (Ryff, 1989).

2.2.1.4. Predictores del Bienestar Psicológico

Para Mingote (2013), estilos saludables de vida, buena capacidad para afrontar el estrés, mecanismos adaptativos como la autoobservación, autoafirmación, altruismo solidario, sentido del humor, recursos de autorregulación y control, están relacionados con el bienestar psicológico.

Enríquez (2015), opina que las satisfacciones cambian según la edad, mientras que, en la edad laboral la satisfacción es lo económico, en los jubilados su satisfacción mayor va ser lo social, y para los universitarios son los éxitos académicos.

Las estrategias de afrontamiento, son la forma cómo el individuo afronta al problema, o a las amenazas estresantes. Coral (2012) indica que las estrategias de afrontamiento utilizada por mujeres que han afrontado diversas dificultades, como violencia física de parte de sus parejas han aumentado su bienestar psicológico.

Las tendencias a comparaciones con otras personas del entorno, pueden llevar a obtener mayor o menor bienestar. Según (Coral, 2012), teniendo en cuenta la (edad, clase social, fortalezas, etc.), las comparaciones serán con individuos similares, servirá para motivar la prosperidad y el crecimiento de diversas áreas. Por otro lado, cuando la estima es baja, la tendencia será acapararse con otros menos afortunados y conformarse con la idea de que al final no estamos tan mal. (Coral, 2012)

El optimismo va a favorecer un bienestar subjetivo, favorablemente en los distintos ámbitos de la vida tanto familiar, profesional, en la salud, etc. (Bermúdez, et al., 2012). El bienestar psicológico se asocia con el optimismo (Gustems, 2014), que además por tener mejor sistema inmunitario, protege de las enfermedades respiratorias, cardíacas, afrontamiento activo del estrés y conductas para resolver problemas. Dichos autores ven la necesidad de incentivar y educar el optimismo, disposición positiva que va a favorecer a las personas extravertidas, los que van a experimentar más afecto positivo citados por (Gustems, 2014).

2.2.1.5. Las dimensiones de bienestar psicológico

El bienestar psicológico concibe sus conceptos en el funcionamiento positivo, se enfoca en la realización de capacidades y el desarrollo personal. Riff ofrece un modelo multidimensional, el cual cuenta con seis dimensiones:

1) Auto aceptación.

Es una de las características principales del funcionamiento positivo. Las personas con una alta auto aceptación tienen una actitud positiva hacia sí mismas, aceptan los diversos aspectos de su personalidad, incluyendo los negativos, y se sienten bien respecto a su pasado. Las personas con baja auto aceptación se sienten insatisfechas contigo mismas y decepcionadas con su pasado, tienen problemas con ciertas características que poseen y desearían ser diferentes a como son. (Muñoz, 2019)

2) Relaciones positivas.

Consiste en tener relaciones de calidad con los demás, gente con la que se pueda contar, alguien a quien amar. De hecho, la pérdida de apoyo social y la

soledad o aislamiento social aumentan la probabilidad de padecer una enfermedad y reducen la esperanza de vida. Las personas que puntúan alto en esta dimensión tienen relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás, se preocupan por el bienestar de los otros, son capaces de experimentar sentimientos de empatía, amor e intimidad con los demás y entienden el dar y recibir que implican las relaciones. Las personas que puntúan bajo tienen pocas relaciones cercanas, les resulta difícil ser cálidos, abiertos o preocuparse por los demás, están aislados o frustrados en sus relaciones y no están dispuestos a tener compromisos o vínculos importantes con los demás. (Muñoz, 2019)

3) Propósito en la vida.

Es decir, que tu vida tenga un sentido y un propósito. Las personas necesitan marcar metas y definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de sentido. Quienes apuntan alto en esta dimensión persiguen metas, sueños u objetivos, tienen la sensación de que su vida se dirige a alguna parte, sienten que su presente y su pasado tienen significado, y mantienen creencias que dan sentido a su vida. Quienes apuntan bajo tienen la sensación de que la vida no tiene sentido, de que no van a ninguna parte, tienen pocas metas y no tienen creencias que aporten sentido a sus vidas (Muñoz, 2019).

4) Crecimiento personal.

Consiste en sacar el mayor partido a tus talentos y habilidades, utilizando todas tus capacidades, desarrollar tus potencialidades y seguir creciendo como persona. Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión consideran que están en continuo crecimiento, están abiertas a las nuevas experiencias, desean desarrollar su potencial y habilidades, consideran que han ido mejorando con el tiempo y van cambiando de modos que reflejan un mayor autoconocimiento y efectividad. Quienes puntúan bajo tienen la sensación de estar atascados, no tienen una sensación de estar mejorando con el tiempo, se sienten aburridos, desmotivados y con poco interés en la vida, e incapaces de desarrollar nuevas actitudes, habilidades, creencias o comportamientos. (Muñoz, 2019).

5) Autonomía.

Consiste en tener la sensación de que puedes elegir por ti mismo, tomar decisiones, incluso si van en contra de la opinión mayoritaria, mantener la independencia personal y las convicciones. Las personas con mayor autonomía son más capaces de resistir la presión social y regulan mejor su comportamiento desde el interior (en vez de ser dirigidos por otros), son más independientes y se evalúan a sí mismas en función de estándares personales. Las personas con baja autonomía están preocupadas por las evaluaciones y expectativas de los demás y se dejan influir o guiar por ellas, toman sus decisiones en base a las opiniones de los demás y se conforman ante la presión social, actuando y pensando en base a lo que los demás esperan de ellos. (Muñoz, 2019).

Según Flintrop, J. (2015) la autonomía del trabajador puede ser un importante factor protector frente al estrés. La autonomía laboral puede mejorarse aumentando la capacidad del empleado en influir en su ambiente laboral, por ejemplo, otorgándole la capacidad de cambiar el orden de las tareas, el método de trabajo, la velocidad o el ritmo de trabajo, el calendario de sus descansos, o dándole voz y voto en la elección de determinadas decisiones de la empresa, la autonomía juega un papel determinante en la prevención del estrés, mejorando el rendimiento de los trabajadores y reduciendo el ausentismo laboral.

6) Dominio del entorno.

Hace referencia al manejo de las exigencias y oportunidades del ambiente para satisfacer las necesidades. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir en el ambiente que las rodea, hacen un uso efectivo de las oportunidades que les ofrece su entorno y son capaces de crear o escoger entornos que encajen con sus necesidades personales y valores. Las personas con bajo dominio del entorno tienen problemas para manejar los asuntos de la vida diaria, se sienten incapaces de mejorar o cambiar su entorno, no son conscientes de las oportunidades de su entorno ni las aprovechan y piensan que no tienen ningún control sobre su ambiente. (Muñoz, 2019)

La teoría que se investigó sobre el bienestar psicológico es el multidimensional de Carol Ryff, que concibe el bienestar psicológico como desarrollo personal y compromiso con los desafíos existenciales de la vida e incluye seis dimensiones.

2.2.2. Estrés Laboral

2.2.2.1. Definiciones

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS 2013), el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Conforme al informe de la (OMS, 2013), Organización del trabajo y el estrés, el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros.

De igual forma, el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y el cumplimiento de los resultados de la organización. Una organización que no goce de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no sólo los resultados, sino, en última instancia, la supervivencia de la propia organización, al presentarse aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes.

Siguiendo con las investigaciones, el estrés es uno de los problemas de salud que más incide en la actualidad ya que afecta a la sociedad, debido a que, no solo afecta a los trabajadores al provocarles algún tipo de incapacidad, ya sea

física o mental en el desarrollo y desempeño de sus actividades cotidianas, sino también a los empleadores y organizadores, ya que al estudiar esta problemática se ha podido comprobar que los efectos del estrés han llegado a tener alcances a la economía (Peiró, 1993).

Cada año, miles de personas experimentan estrés a causa de acontecimientos laborales. El estrés laboral puede provenir un sentido general de vulnerabilidad ante la probabilidad de permanecer o mantener un puesto de trabajo, negociar un aumento de sueldo, ser promocionado o ser olvidado a la hora de las promociones, mantener una sobrecarga laboral, experimentar un conflicto de rol en el puesto de trabajo.

Por otro lado, Méndez (2013) refiere que, un trabajo sin estrés puede parecer estupendo pero puede acabar siendo paradójicamente estresante si no hay un mínimo de estrés de activación, se puede tornar aburrido y poco estimulante.

Lazarus & Folkman (1984), definen al estrés laboral como una relación particular entre el individuo y su entorno que es evaluado por éste, como amenazante o desbordante de sus recursos y ponen en peligro su bienestar.

Para William, W. y Davis, K. (1996) al referirse sobre el estrés y la exigencia en el trabajo, mencionan que: Dentro de las empresas, no todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que, si el nivel de exigencia presentada en el trabajo es adecuado a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Es decir, el estrés laboral es el resultado de la inestabilidad entre las exigencias del trabajo y la capacidad para hacerles frente, dando como respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor, sin tener la capacidad de autocontrol ante los problemas en una empresa, ocasionando malestar físico y psíquico en la persona y, por ende, perjudicando el clima organizacional.

2.2.2.2. Estrés

La revista educación, con el autor Naranjo (2009) refiere: El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, ya que sus efectos repercuten tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral de la persona. Asimismo, causa mucha perturbación, ya que mayormente se desencadena en problemas graves como son los trastornos personales, desórdenes familiares y sociales. Desde la perspectiva psicológica, la definición general del estrés se refiere a una respuesta neutral y generalizada, impuesta al cuerpo ante cualquier demanda del exterior, o agente estresor (Selye, 1982).

Según Fontana, D. (1992) menciona que, el término francés antiguo *destresse* significa: Ser colocado bajo estrechez u opresión, y en inglés, la forma original era *distress* que indicaba algo desagradable. En la actualidad, una breve definición que describe el significado de esta multifacética palabra es: “una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo”. Si estas capacidades permiten que la persona controle tal exigencia y disfrute la estimulación implicada, entonces el estrés es bienvenido y provechoso, de lo contrario será perjudicial.

En la investigación realizada por (Méndez, 2013) se destacan diversas partes que ayudan a entender el significado del estrés, en la cual se menciona que: La activación de los mecanismos de defensa del organismo no constituyen la única consecuencia del contacto con un estresor. Los efectos o consecuencias del estrés pueden ser muy diversos y numerosos; algunos son resultado del estrés mismo, otros simplemente se relacionan en forma hipotética con tal fenómeno. Muchos son disfuncionales, provocadores de desequilibrio y potencialmente peligrosos. Para esta investigación el estrés es definido como el conjunto de relaciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se somete a fuertes demandas del entorno.

El estrés es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales

demandas físicas y/o psicológicas. Se asume así, como un mecanismo de defensa que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo; De esta forma, se asume que el estrés tiene diferentes grados o manifestaciones, y que estas están en relación con las demandas o con los compromisos adaptativos (estresores potenciales) y los recursos de control y afrontamiento situacional, que son afectados por factores personales (Duran, 2010).

El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

2.2.2.3. Tipos del estrés laboral.

Davis, K. (1987) aclara que, cada persona puede responder de diferente manera al estrés en base a eso podemos clasificarlos según el grado de intensidad y tiempo de efecto

1) En base al tiempo

- Estrés temporal. Es el más común de todos los tipos de estrés, se caracteriza por periodos de tiempo cortos, aunque puede llegar a extenuar. Es el resultado de factores que impresionan al ser humano de manera ocasional; algunos ejemplos de ellos serían el estrés que sufren los estudiantes ante una evaluación o entrega de algún trabajo, el que sufre algunos pacientes antes de ser operados, el que experimenta los padres de familia ante el nacimiento repentino de uno de sus hijos. Se caracteriza por estados de humor cambiantes, dolores musculares y de cabeza, sobre todo que ante la falta del estresor desaparece sin mayor consecuencia.

- Estrés permanente. Este tipo de estrés es aquel en el cual el individuo en su diario vivir presenta condiciones sumamente estresante con grandes y continuas preocupaciones; este puede llegar a afectar su desempeño en su diario vivir, originando padecimientos médicos bastantes severos.

2) En base a efecto

Según lo que genera en la persona: Existe además otra clasificación del estrés de acuerdo al efecto que genera en la persona (Selye, 1936).

- Eustrés. Es el estrés positivo, no producen un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico la persona es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, es decir, permite disfrutar de la vida de una forma mucho más placentera agradeciendo por cada momento que se tenga.
- Distrés. Que es el estrés negativo o desagradable. Este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una presión o esfuerzo muy por encima del necesario de acuerdo a la carga que sobre este recae.

2.2.2.4. Causas del estrés laboral

González, R. (1998) distingue algunas de las fuentes potencialmente estresantes en el contexto laboral, entre ellas destacan: los factores intrínsecos al propio trabajo (las condiciones físicas en que se realiza, la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, el contenido de trabajos y otros); los factores relacionados con el desempeño de roles; los factores relacionados con las relaciones interpersonales que se generan en la vida laboral y, finalmente, los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional.

2.2.2.5. Mecanismos del estrés laboral:

Según Juárez, Navichoc y Ceballos, (2014) mencionan los siguientes:

1) Fase de Alarma.

En esta fase inicial se desencadena una reacción en cadena en el sistema nerviosos vegetativo en su componente simpático, el cual comienza con una descarga en el ámbito de las glándulas suprarrenales de la sustancia conocida

como adrenalina. Los efectos que esta adrenalina desencadenada en nuestro organismo van a depender de la cantidad segregada y del modo en que se realice dicha secreción; es decir, si se realiza en un brevísimo instante o si se prolonga en varios segundos.

2) Fase de Resistencia.

La primera fase de alarma termina generalmente con bastante rapidez, ya que el organismo humano no es capaz de sostener esta situación más allá de unos cuantos segundos. Una vez que se haya consumido estos recursos de la primera fase, si no se ha conseguido resolver el motivo de la alarma y sigue vigente la necesidad de respuesta al estímulo exterior, el organismo entonces cambia de táctica.

Los estudios sobre el estrés los realizó el Dr. Hans Selye, (1936) los cuales se localizaron precisamente en esta fase de resistencia. Descubrió cómo todos los cambios adaptativos de nuestro comportamiento externo y nuestras reacciones internas se debían a la intervención de tres elementos de nuestro sistema endocrino, denominados como el eje: Hipotálamo - Hipófisis – Suprarrenal.

3) Fase de Agotamiento.

En cuanto empieza agotarse nuestras reservas energéticas de adaptación aparece la fatiga, como un conjunto de signos físicos y psicológicos, que nos indicará con ciertas señales que debemos descansar para reponer nuestro desgaste vital.

2.2.2.6. Dimensiones del estrés laboral

Según la investigación de (Álvarez, 2014). Los indicadores de estrés laboral son:

1) Agotamiento Emocional

Para Buzzetti (2005), es la situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios. Aparece el desgaste, la fatiga, manifestaciones físicas y psíquicas, experimentándose una sensación de no tener nada que ofrecer profesionalmente. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y

tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo.

2) Despersonalización

Según Maslach, (2001) es el desarrollo de actitudes, cinismo y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias. Los sujetos presentan un incremento en la irritabilidad, con pérdida de la motivación, con reacciones de distanciamiento y hostilidad hacia los pacientes y compañeros de trabajo.

3) Falta de realización personal.

Según McKnight y Maslach (2001), existe un sentimiento de inadecuación e incompetencia personal. Afecta la habilidad en la realización del trabajo y la realización con las personas que atiende; hay baja productividad y autoestima e incapacidad para tolerar la presión.

4) Estrés.

Según Flintrop, J. (2015) el estrés es el resultado de la constante exposición a los riesgos psicosociales, cuando la demanda que se requiere de los empleados excede a sus capacidades para hacer frente a la situación, los momentos de alta intensidad laboral no deberían suponer una fuente estrés, siempre y cuando los empleados cuenten con los conocimientos, recursos y capacidades necesarias para cumplir los requisitos que demanda su tarea.

2.2.2.6. Consecuencias del estrés para la organización

Cada persona que sufre de estrés laboral está pagando un alto precio por su salud personal, pero también paga un alto costo para la empresa para la cual trabaja y la economía nacional (Villalobos, 1999); ya que, se observa cada vez más en los centros de trabajo ausentismo laboral, rotación del personal, disminución del rendimiento laboral, menor calidad en el trabajo realizado, accidentes laborales, entre otros.

Los efectos del estrés laboral no solo perjudican el ámbito personal, sino también a la propia organización; ya que, se puede observar en el rendimiento laboral y en el trato humano de los clientes internos y externos. El afectado no

tardará en buscar formas de afrontar tal situación, que acabarán por empeorar los acontecimientos a través del ausentismo laboral. Lo más común son los incumplimientos del horario laboral, la prolongación de las bajas por enfermedad leve y la proliferación de excusas (Álvarez, 2014)

2.2.2.7. Consecuencias del estrés laboral para el trabajador

Según (Duran, 2010), el estrés laboral puede ser muy alto, tanto desde su valor personal como empresarial u organizacional. Se puntualizan aquí algunos de las manifestaciones:

1) En el ámbito personal:

- Salud física: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y presión sanguínea, sudoración, sequedad de la boca, escalofrío, dilatación de pupilas, tensión muscular, insomnio o hipersomnia, alergias, úlceras, etc.
- Salud Mental (emocional/cognitivo): frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental.
- Aspectos Conductuales: irritabilidad y mal humor, adicciones, agresividad, apatía.
- Dimensión Social: distanciamiento y/o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo.

2) En el ámbito organizativo:

Disminución de producción, ya sea en cantidad, calidad o ambas; falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo; necesidad de una mayor supervisión del personal; aumento de quejas y de conflictos, incremento de costos en salud (incapacidades, médico de empresa y otros), aumento de ausentismo, accidentes e incidentes.

Propicia más conflictos interpersonales, mayor índice de errores, bajo rendimiento ocupacional, distanciamiento afectivo con clientes, aumento en los gastos en materia de salud y rotación de personal, entre otros aspectos se

incrementan el acoso moral y la violencia en el trabajo (mobbing o acoso psicológico); también es frecuente que se presenten casos de Síndrome del Burnout (Quemado o agotamiento emocional producido por agotamiento laboral y actitudes negativas hacia el desempeño laboral), lo cual remite a diferentes grados de fatiga fisiológica y patológica que pueden ocasionar envejecimiento prematuro, con reducción de esperanza de vida, accidentes de trabajo y muerte además de enfermedades profesionales y adicciones (alcohol, tabaco, trabajo, sexo, comida, gasto, internet)

2.2.3. Relación entre bienestar psicológico y estrés laboral

Es así que el propósito del presente trabajo investigación, busca seguir los lineamientos establecidos en investigaciones anteriores, a fin de crear nuevos fundamentos teóricos en un campo poco estudiado como es el bienestar psicológico en las organizaciones, así como las causas mismas de estrés laboral.

La teoría que se tomó en cuenta son teorías basadas en la interacción. Lazarus y Folkman (1984), Basados en la interacción entre la persona y su entorno. Conjunto de comportamientos (cognitivos y conductuales) activos y voluntarios que tienen como objetivo superar la situación estresante. Depende de la salud, de las creencias de superar la situación, de la capacidad de resolución de problemas, de las habilidades sociales y del apoyo social.

2.3. Definición de términos básicos

Agotamiento Emocional. Es el producto de desgaste de las habilidades emocionales, aumentado a la sensación personal de escaso ofrecimiento a las personas con y para quienes trabaja, seguido de expresiones psicológicas y físicas (Gamboa, González y González, 2008).

Autonomía. Se refiere al bienestar aportado por la auto-determinación. Las personas con alta autonomía no se dejan llevar por los miedos y creencias de las masas, diferencian bien el criterio propio (Ryff, 1989).

Auto-aceptación. Implica tener una actitud positiva hacia uno mismo, aceptarse tal como es y aceptar los sucesos en la vida (Ryff, 1989).

Bienestar psicológico. Es el resultado o producto de una evaluación valorativa por parte del ser humano con respecto a cómo ha vivido (Ryff, 1989).

Cansancio Emocional. Los recursos emocionales se gastan mayormente para sacar una tarea adelante y el individuo deja de lado el cuidado por sí mismo y sus relaciones sociales (OMS, 1997).

Crecimiento personal. Es la habilidad para incrementar las fortalezas, aprovechando las herramientas y características de cada uno, de tal forma que pueda ir creciendo como personas. (Ryff, 1989)

Docente. Es aquella persona que imparte enseñanza y conocimientos en una institución educativa, enmarcados en un determinado nivel, además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos.

Despersonalización. Ya que el individuo ha invertido su energía en el trabajo, también se ven afectadas sus relaciones sociales, incluso aquellas relaciones laborales a quienes brinda un determinado servicio, le pueden llegar a producir ansiedad, irritabilidad y se deshumanizan (OMS, 1997).

Dominio del entorno. Es la habilidad para desenvolverse en cualquier tipo de entorno dominio y control en el entorno, haciendo un uso efectivo de las oportunidades del contexto haciendo así un entorno favorable para la satisfacción las propias necesidades psicológicas (Ryff, 1989).

Estrés. Es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales, es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas, que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo (Duran, 2010).

Estrés Laboral. Es un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan y una reacción individual proporcionado con la percepción del estresores laborales (Duran, 2010).

Estresores. Estímulo que es producto de factores cognitivos y perceptuales. La persona evalúa y conceptualiza en términos de las relaciones propias los eventos, lo que provoca una respuesta de estrés (Duran, 2010).

Personalidad. Se define como las características o cualidades particulares de cada asignatura, abarca tanto sus pensamientos, emociones y actitud. Se puede decir que, tanto el carácter como el temperamento son parte de la personalidad. (Merani, 1995)

Propósito en la vida. Es la capacidad de plantearse metas vivenciales, dándole un sentido a la vida, pues para disfrutar de un bienestar duradero las personas necesitan marcarse metas en la vida. (Ryff, 1989)

Realización Personal. Aparece la desmotivación, siente falta de reconocimiento, no se siente bien con su desempeño ni consigo mismo (OMS, 1997).

Relaciones positivas. Define como la calidez y la confianza en las relaciones con los demás, mostrando que las mismas son importantes, suponen también una demostración de madurez de la personalidad. (Ryff, 1989)

Síntomas emocionales. Ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación positiva entre Bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación positiva entre Dominio del Entorno y Despersonalización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.

HE 2 Existe relación positiva entre Autonomía y Estrés en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020

HE 3 Existe relación positiva entre Propósito de Vida y Falta de Realización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.

HE 4 Existe relación Positiva entre Crecimiento Personal y Agotamiento Emocional en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Definición conceptual de bienestar Psicológico:

Ryan y Deci (2001) refieren al bienestar psicológico como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo.

3.2.1.2. Definición Conceptual del estrés laboral:

Maslach, (2001) menciona que, aparece cuando las exigencias del entorno laboral, superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y pone a prueba su capacidad para afrontar la situación.

3.2.2. Definición operacional de las Variables

- Bienestar Psicológico es resultado de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, a través de sus dimensiones, los cuales son: auto aceptación, relación positiva, dominio del entorno, autonomía, propósito en la vida, crecimiento personal y sus indicadores.
- Estrés Laboral. Es el resultado de la aplicación del inventario de Christina Maslach, a través de sus dimensiones, tales como: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización y estrés.

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala índice de valorización
Bienestar psicológico	Auto aceptación	- Actitud positiva hacia uno mismo - Aceptación de aspectos positivo y negativos	Totalmente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Totalmente de acuerdo
	Relación positiva	- Relaciones estrechas - Preocupación y bienestar de los demás - Empatía	
	Dominio del entorno	- Aprovechar oportunidades - Creación de contexto - Sensación de control	
	Autonomía	- Presión social - Regulación de conducta - Independencia	
	Propósito en la vida	- Objetivo en la vida - Sentido al pasado y presente - Dificultades psico sociales	
	Crecimiento personal	- Nuevas experiencias - Mejoras personales - Desarrollo continuo	
Estrés Laboral	Agotamiento emocional	-Desgaste, fatiga -Manifestaciones físicas y psíquicas -Frustración, tensión -Desmotivación para el trabajo	Nunca a veces casi siempre siempre
	Despersonalización	- Irritabilidad - Desmotivación -Distanciamiento -Hostilidad hacia los compañeros de trabajo	
	Falta de realización Eficacia profesional	-Baja productividad - Baja autoestima - Incapacidad para tolerar la presión	
	Estrés		

3.3. Tipo y nivel de Investigación.

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica porque recogió información de la asociación del bienestar psicológico y el estrés laboral que origina conductas en los docentes.

La misma que, según Valderrama (2013), es “una investigación básica o teórica pura o fundamental que aporta conocimientos científicos organizados y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica de inmediato, solo se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de leyes y principios” (p.164)

3.3.2. Nivel de Investigación

El Nivel de investigación fue correlacional, porque se conoció y evaluó la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables de estudio, además, se midió, cuantificó y analizó la vinculación de estas.

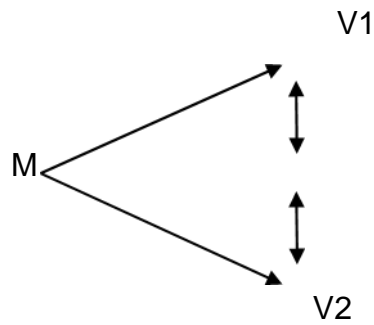
3.3.3. Enfoque de la Investigación.

Se encuentra en el enfoque cuantitativo, porque son estudios que “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, et al, 2014, p. 9).

3.4. Diseño de la investigación

Se delimita dentro del diseño no experimental de corte transversal, tomando como referencia a Hernández et al. (2014), quien menciona que, “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural” (p. 4).

Así mismo, se encuentra dentro del corte transversal, porque logró “recopilar los datos en un momento único” (Hernández et al. 2014 p. 154)



Donde:

M : La muestra del estudio.

V1 : Variable: Bienestar psicológico.

V2 : Variable: Estrés Laboral.

r : Relación que existe entre las variables de estudio.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según, Valderrama (2015), la población “es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (p.182). Por lo mencionado, la población será conformada por 137 docentes de nivel inicial de Ugel el Collao.

3.5.2. Muestra

La muestra la conforman 80 docentes de nivel inicial de ambos sexos, y es un subconjunto representativo de un universo o población. Por ende, se empleó el muestro probabilístico, porque, “es el subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.175).

Por lo cual, se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Población = 136

n = Muestra

d = Margen de Error = 5% = 0.05

Z = Nivel de Confianza = 95% \Rightarrow 1.96

p = Probabilidad de Éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de Fracaso = 50% = 0.5

Reemplazando a la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(137)}{(0.05)^2(137) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{(0.9604)(137)}{(0.0025)(137) + (0.9604)}$$

La muestra ajustada de factor de corrección finita.

$$\frac{n}{N} = \frac{101}{137} = 27\%$$

Reemplazado:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}} = \frac{101}{1 + \frac{101}{137}} = 80$$

La muestra representativa de la población es de 80 docentes de nivel inicial.

A) Criterios de inclusión

- Docentes en servicio, sean nombrados o contratados en el momento de realización del proyecto.
- Participar de forma voluntaria previo cumplimiento del consentimiento informado.
- Docentes que respondan todos los ítems de los instrumentos.

B) Criterios de exclusión

- No cumplir con cualquiera de los requisitos en los criterios de inclusión;
- Docentes que se encuentren de vacaciones, licencia o descanso médico prolongado.
- Docentes que no desean participar en el presente trabajo de investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se utilizó es la encuesta, “Es un instrumento de investigación que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionario diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (Valderrama, 2015, p. 96).

Por consiguiente, se empleó la escala de bienestar psicológico de, Carol Ryff 1989, que consta de un total de 36 preguntas, categorizándolo en seis dimensiones, asimismo, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory de estrés laboral de: Christina Maslach 1981, se considera un total de 25 preguntas, categorizando cuatro dimensiones.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

1) Fichas técnicas

- **Bienestar psicológico.**

Nombre Original:	Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.
Nombre del autor:	Carol Ryff.
Año:	1989.
Procedencia:	Estados Unidos.
Adaptación Española:	Díaz, et al., España en el año 2006.
Adaptación Actualizada:	Álvarez, N. (2019).
Aplicación:	Mayores de 18 años.
Forma de aplicación:	Individual y colectiva.
Duración:	20 a 25 minutos.
Tipificación:	Baremos elaborados con base a la muestra.

Uso: Educativo, clínico e investigación.
Lo conforman: 36 Ítems.
Opción de respuesta: Forma de Escala Likert.

Validez:

Este procedimiento, se ha realizado mediante la validez por criterio de jueces del área de Psicología orientados al ámbito organizacional, estos jueces determinaron la validez del instrumento teniendo en cuenta los criterios tanto de la dimensión, representación y claridad. Estuvo comprendida por valores entre 1 y 5, el coeficiente de la V de Aiken mínima fue de 70.

Confiabilidad:

Se obtuvo las puntuaciones de mayores a 70 en alfa de Cronbrach, dando a conocer la consistencia interna de la prueba mediante la aplicación a un piloto de 397 personas que mantienen características similares a la muestra.

- Estrés Laboral.

Nombre Original: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).
Nombre del autor: Christina Maslach.
Año: 1981
Procedencia: Española
Adaptación Española: García, J.M., Herrero, S. y León, J.L. (2007).
Adaptación Peruana: Álvarez Huamán, José Antonio.
Adaptación Actualizada: Contreras y Dextri (2016).
Aplicación: Mayores de 18 años.
Forma de aplicación: Individual.
Duración: 15 minutos.
Tipificación: Baremos elaborados con base a la muestra.
Uso: Educativo clínico y laboral.
Lo conforman: 25 Ítems.
Opción de respuesta: Forma de Escala Likert.

Validez

Según Contreras y Dextri 2016 realizaron la validez y el contenido a través de tres expertos o jueces quienes evaluaron la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia, donde se obtuvo una validez entre .66 a .99, lo cual indica, que el Instrumento a emplear es confiable y válido.

Confiabilidad.

Sin embargo, la confiabilidad se desarrolló a través de alfa de Cronbach determinándose un índice de pertinencia de 0.84.

2) Validez y confiabilidad de mis instrumentos:

Por otro lado, se volvió a validar el instrumento de bienestar psicológico y estrés laboral para la recolección de datos, cuyo procedimiento de validación se ratifica por validez de contenido con la evaluación del juicio de dos expertas, Dra. Rosa E. Chirinos Susano y Dra. Shadia Samira Segovia Boluarte, aplicando la prueba binomial vía software SPSS versión 25. Donde se consideraron los siguientes criterios, pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 1.

Análisis de confiabilidad de la escala bienestar psicológico

	α	Nº de ítems
Escala total	0.645	29
Auto-aceptación	0.532	6
Relación positiva	0.492	5
Dominio del entorno	0.436	4
Autonomía	0.521	6
Propósito en la vida	0.548	7
Crecimiento personal	0.354	1

Nota: α = Alpha de Cronbach

De acuerdo a la tabla 2, en el análisis de la confiabilidad que se desarrolló en 30 docentes, mediante la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbach (α) se obtuvieron los siguientes valores: la escala total de bienestar psicológico es de (α = 0.645) y en las dimensiones los valores oscilan entre 0.354 a .548, estos

valores descritos indican que la confiabilidad oscila entre bajo y muy baja confiabilidad.

Tabla 2.

Análisis de confiabilidad de la escala estrés laboral

	α	Nº de ítems
Escala total	0.546	25
Agotamiento emocional	0.664	8
Despersonalización	0.485	7
Falta de realización	0.545	2
Estrés	0.483	8

Nota: α = Alpha de Cronbach

En la tabla 2, se observa el análisis de la confiabilidad realizada a 30 docentes, a través de la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbach (α) se obtuvieron los siguientes valores: la escala total de estrés laboral es de (α = 0.546) y en las dimensiones los valores oscilan entre 0.483 a 0.664, estos valores descritos indican que la confiabilidad oscila entre moderado y bajo.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los resultados se efectuó de la siguiente manera:

Una vez recolectado los datos, se procedió a emplear el método Estadístico SPSS Versión 23.0 versión español, que permitió la obtención de una base de datos y tablas de frecuencias. Se procedió en el siguiente orden:

- Calificación individual de cada protocolo, evaluando los ítems en cada individuo.
- Tabulación de resultados por cada variable.
- Tabulación de resultados por cada objetivo general.
- Tabulación de resultados por objetivos específicos.

La elaboración de cuadros y gráficos se realizó mediante el programa Informático EXCEL, debido a su manejo y versatilidad.

3.8. Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación se ha realizado, en base al código de ética y Deontología de colegio de Psicólogos del Perú, Ley N°30702, 21 de diciembre de 2017. Se tomó en cuenta los artículos del capítulo III acerca de la investigación:

- Art. 22. Se Cumplió con la normatividad Internacional (APA), los reglamentos establecidos por la Universidad Privada Telesup, específicamente de escuela profesional de Psicología.
- Art. 23. Se contó con la aprobación del comité de ética de la investigación como: contar con la solicitud de aprobación del comité y la carta de presentación donde se desarrolla la investigación.
- Art. 24. Se contó con el consentimiento informado para participar en el proyecto de investigación.
- Art. 25. Se Cuidó la salud psicológica de las personas antes que los intereses de la ciencia y la sociedad.
- Art. 26. Al publicar los resultados de la investigación se evitará incurrir en la falsificación o plagio.
- Art. 27. Todo lo involucrado en el proceso de recolección de datos posee garantía de discreción y confiabilidad.

IV. RESULTADOS

1) Análisis sociodemográfico

Tabla 3.

Análisis de sociodemográfico según el sexo de los docentes de Nivel Inicial
Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	5	6,3	6,3	6,3
	Femenino	75	93,8	93,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

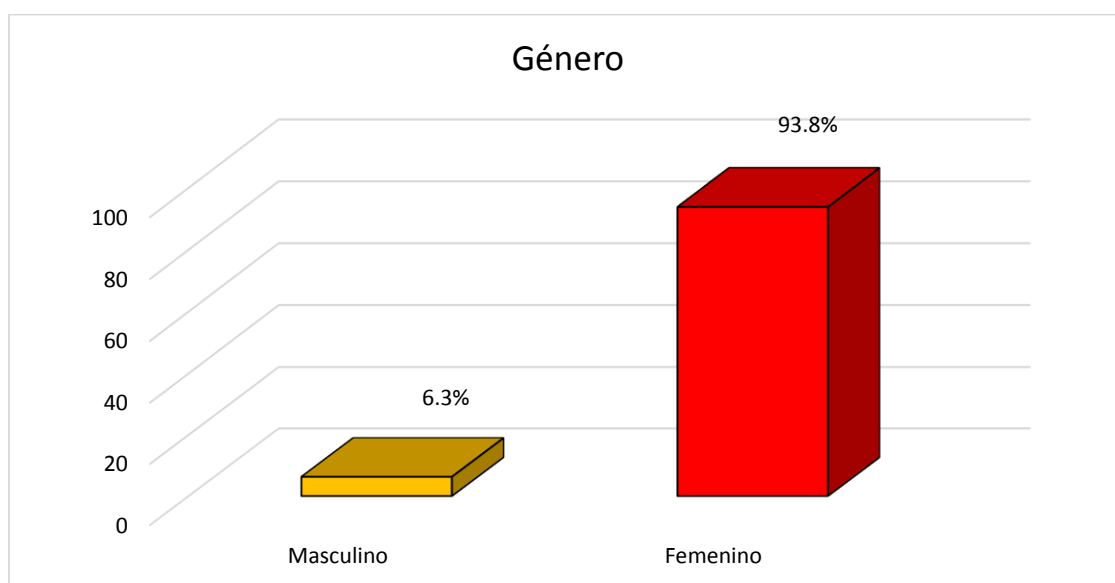


Figura 1. Datos sociodemográficos según el sexo

En la tabla 3 y figura 1, se aprecia el análisis sociodemográfico según el sexo de los docentes de nivel inicial, 5 docentes evaluados pertenecen al género masculino y representan un porcentaje válido de 6,3 %, 75 docentes evaluados pertenecen al género femenino que representan un porcentaje de 93.8%, lo cual indica, que existe un predominio de género femenino.

2) Análisis de los resultados de la variable: Bienestar psicológico

Tabla 4.
Nivel de Bienestar Psicológico

Nivel de bienestar psicológico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	47	58,8	58,8	58,8
Alto	33	41,3	41,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se evidencia el nivel de bienestar psicológico, con una frecuencia significativa de 47 docentes que se encontraron en el nivel medio, y 33 docentes que se encontraron en el nivel alto de bienestar psicológico.

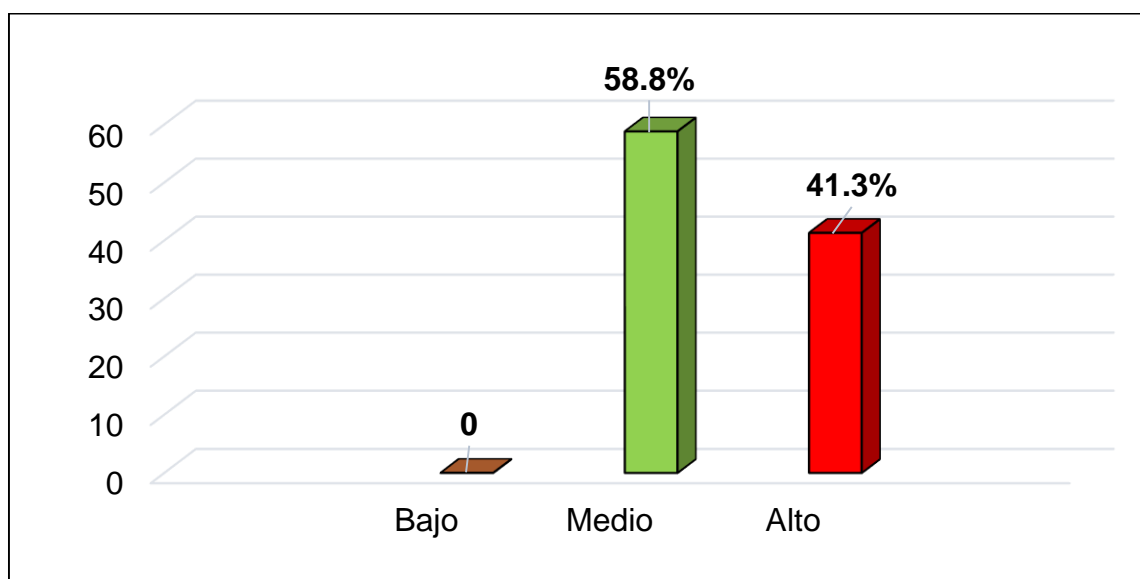


Figura 2. Nivel de Bienestar psicológico

Fuente: Elaboración propia

En la figura 2 se evidencia un valor significativo en la variable bienestar psicológico. El nivel medio fue del 58,8%, seguido por el promedio Alto del 41,3% y en el nivel bajo no se encontró ningún participante.

Tabla 5.
Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión Auto-aceptación

		Auto-aceptación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0	0	0.0
	Medio	22	27,5	27,5	27,5
	Alto	58	72,5	72,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

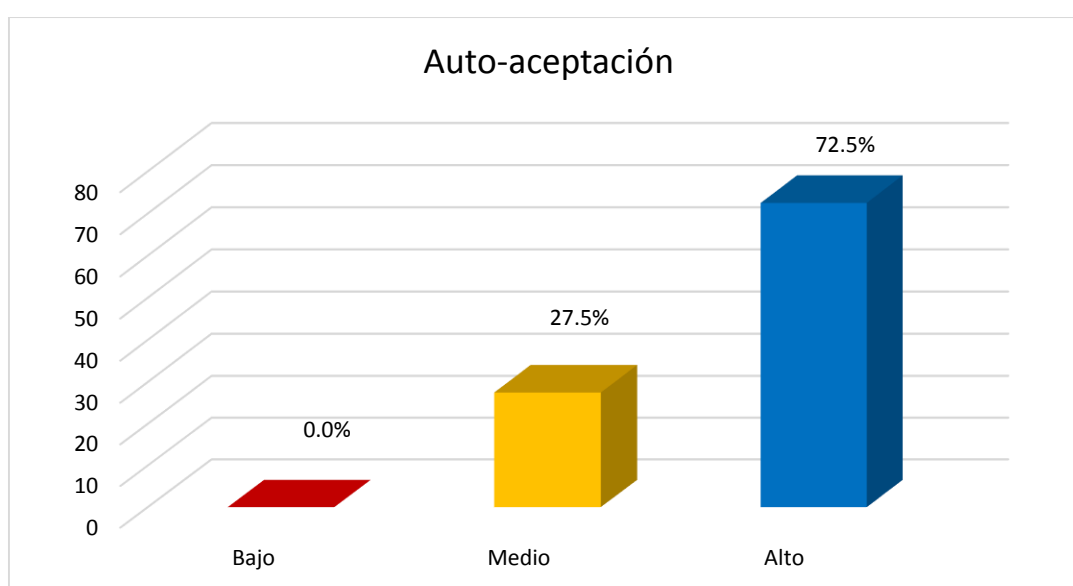


Figura 3. Porcentajes de docentes según la dimensión Auto-aceptación

En la tabla 5 y figura 3 se evidencia un valor significativo en la dimensión de auto aceptación. El nivel medio estuvo constituido por 22 docentes evaluados que representan un 27,5%, seguido por el promedio Alto, que estuvo constituido por 58 docentes que representan un 72,5%. Por otro lado, en el nivel bajo no se encontró ningún docente.

Tabla 6.
Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión relaciones positiva

		Relaciones positivas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	70	87,5	87,5	88,8
	Alto	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

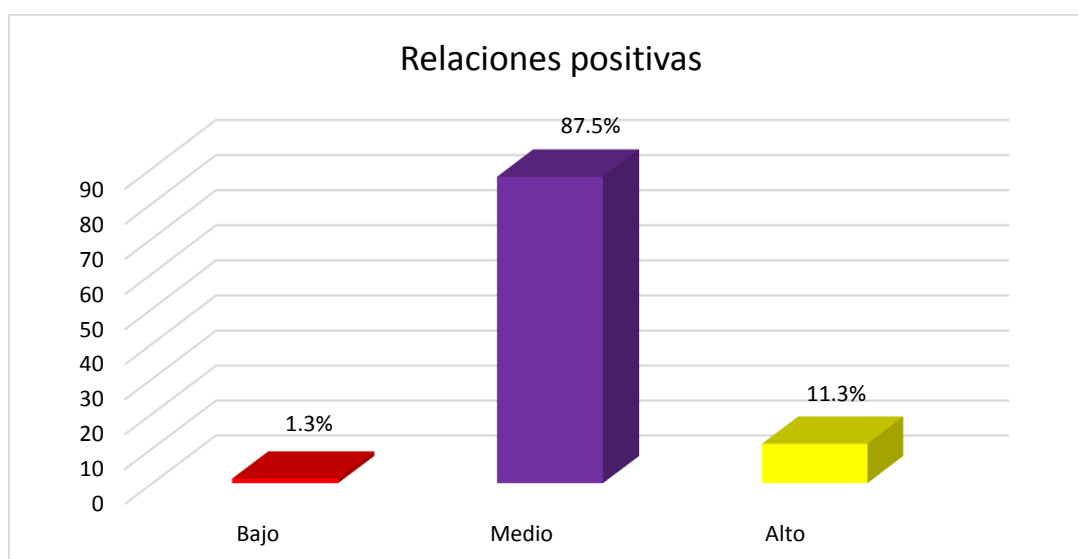


Figura 4. Porcentajes de docentes según la dimensión relaciones positiva

En la tabla 6 y figura 4 se evidencia un valor significativo en la dimensión de Relaciones positivas. El nivel medio estuvo constituido por 70 docentes evaluados que representan un 87,5%, seguido por el promedio Alto, que estuvo constituido por 9 docentes, que representan un 11,3%. Por otro lado, el nivel bajo estuvo constituido por 1 docente, que representa el 1.3%.

Tabla 7.

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión dominio del entorno

		Dominio del entorno			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	52	65,0	65,0	66,3
	Alto	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

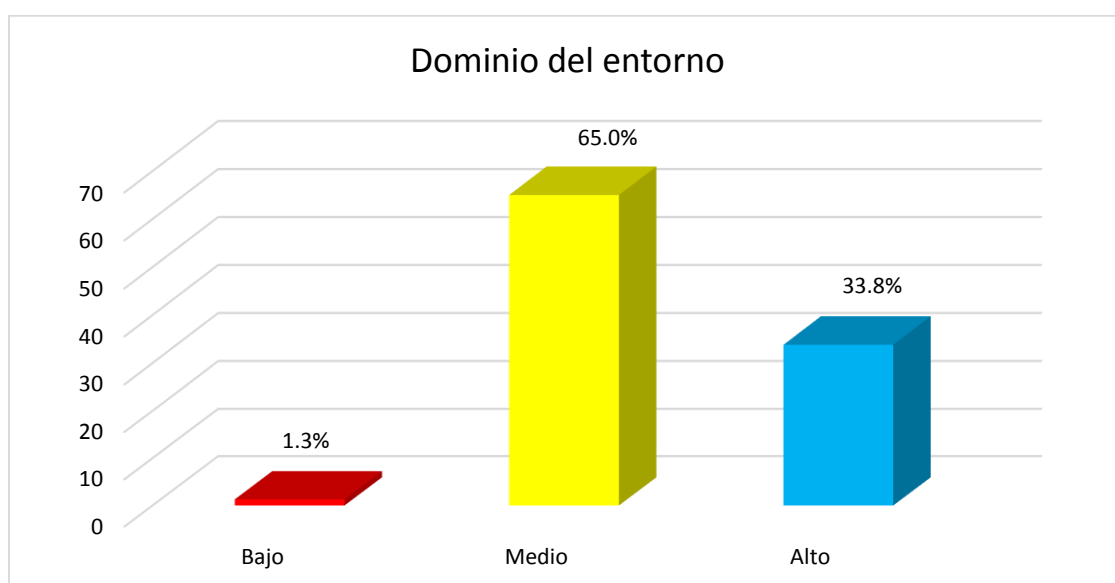


Figura 5. Porcentajes de docentes según la dimensión dominio del entorno

En la tabla 7 y la figura 5 se observa un valor significativo en la dimensión de Dominio del entorno. El nivel medio estuvo constituido por 52 docentes evaluados que representan el 65,0%, seguido por el promedio Alto, que estuvo constituido por 27 docentes, que representan un 33,8%. Por otro lado, el nivel bajo estuvo constituido por 1 docente, lo que representa el 1.3%.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión autonomía

		Autonomía			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	6,3	6,3	6,3
	Medio	59	73,8	73,8	80,0
	Alto	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

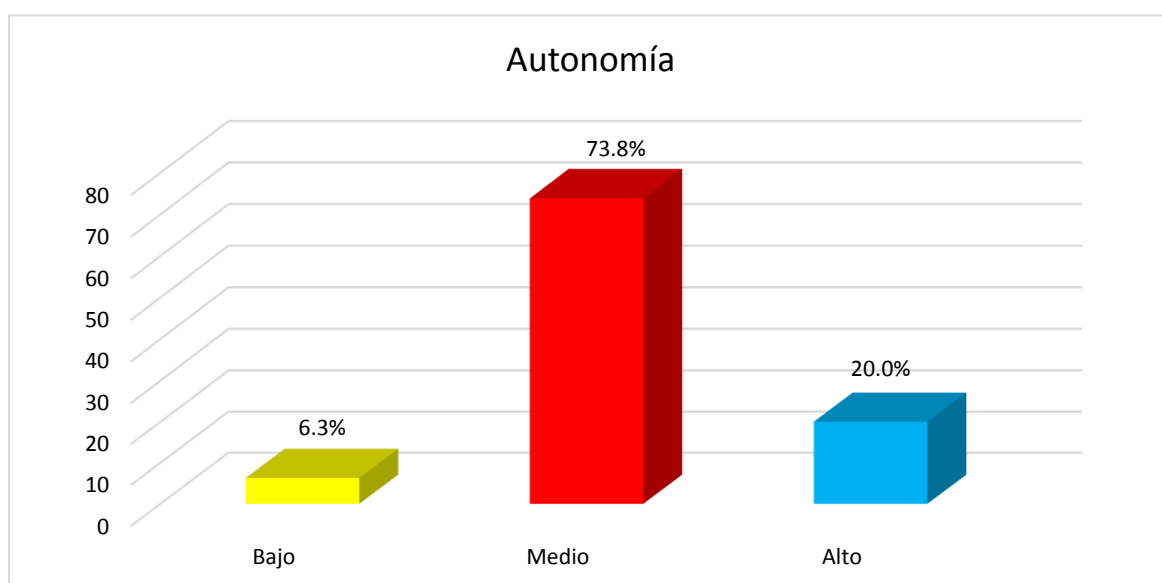


Figura 6. *Porcentajes de docentes según la dimensión autonomía*

En la tabla 8 y figura 6 se observa un valor significativo en la dimensión de autonomía. El nivel medio estuvo constituido por 59 docentes evaluados que representan un 73,8%, seguido por el promedio Alto, que estuvo constituido por 16 docentes, que representan un 20,0%. Por otro lado, el nivel bajo estuvo constituido por 5 docentes, que representan el 6.3%. Esto indica que, tienen un nivel bajo en autonomía.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión propósito en la vida

		Propósito en la vida			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0	0	0,0
	Medio	29	36,3	36,3	36,3
	Alto	51	63,7	63,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

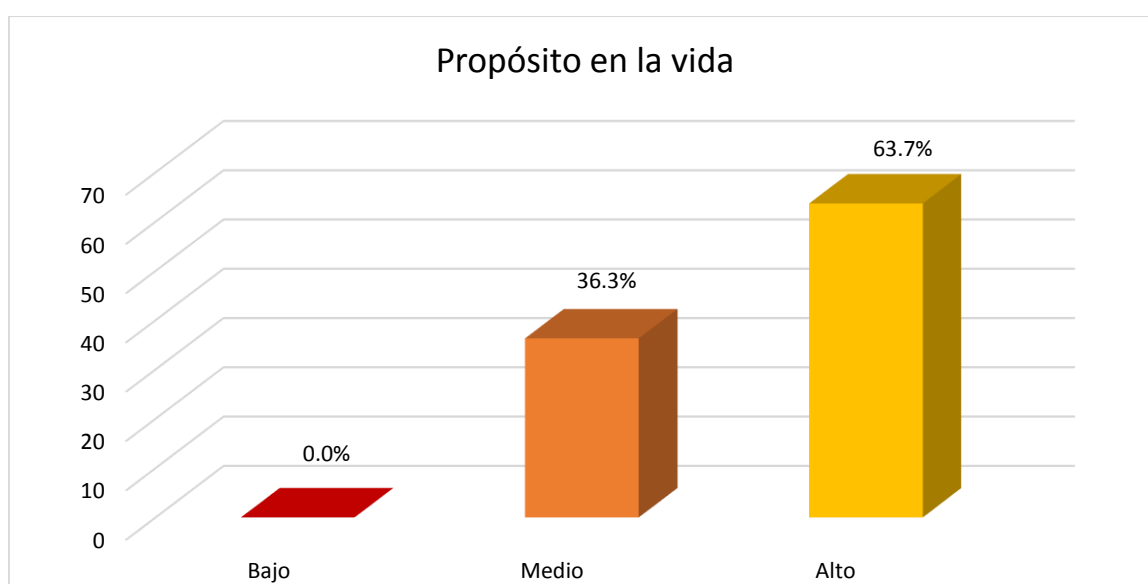


Figura 7. *Porcentajes de docentes según la dimensión propósito en la vida*

En la tabla 9 y figura 7 se observa un valor significativo en la dimensión de propósito en la vida. El nivel alto estuvo constituido por 51 docentes evaluados que representan un 63,7%, seguido por el promedio medio, que estuvo constituido por 29 docentes, que representan un 36,3%. Esto indica que la mayoría está en nivel alto en la dimensión propósito de la vida.

Tabla 10.

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión crecimiento personal

		Crecimiento personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0	0	0.0
	Medio	29	36,3	36,3	36,3
	Alto	51	63,7	63,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

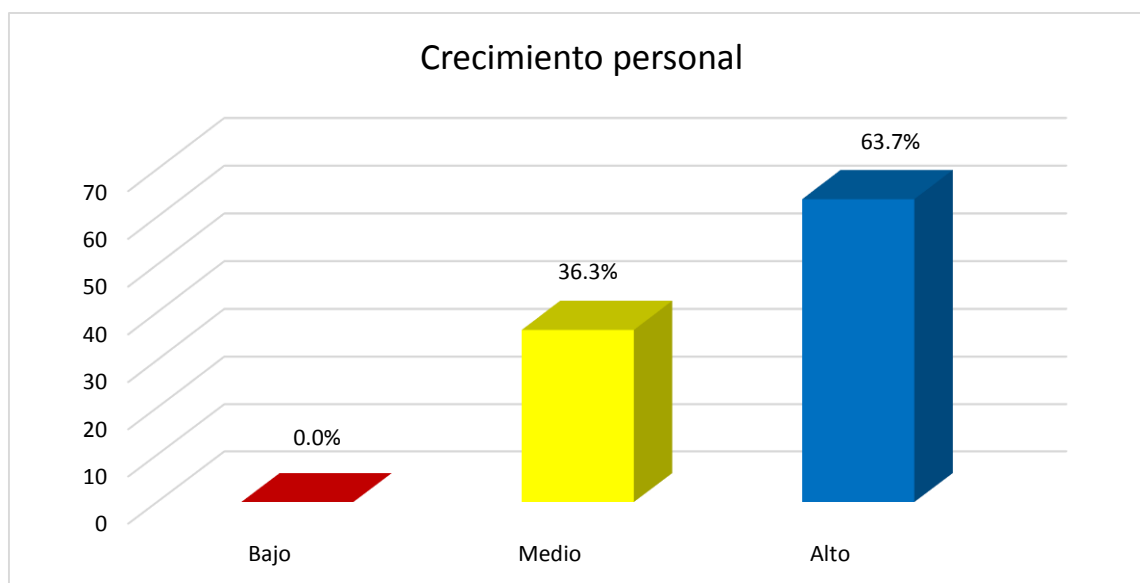


Figura 8. Porcentajes de docentes según la dimensión crecimiento personal

En la tabla 10 y la figura 8 se observa un valor significativo en la dimensión de crecimiento personal. El nivel alto estuvo constituido por 51 docentes evaluados que representan un 63,7%, seguido por el promedio medio, que estuvo constituido por 29 docentes, que representan un 36,3%. Esto indica que la gran mayoría están en nivel alto en crecimiento personal.

3) Análisis de los resultados de la variable: Estrés laboral

Tabla 11.
Nivel de Estrés Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja tendencia al estrés laboral	12	15,0	15,0	15,0
Moderada tendencia al estrés laboral	55	68,8	68,8	83,8
Alta tendencia al estrés laboral	13	16,3	16,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

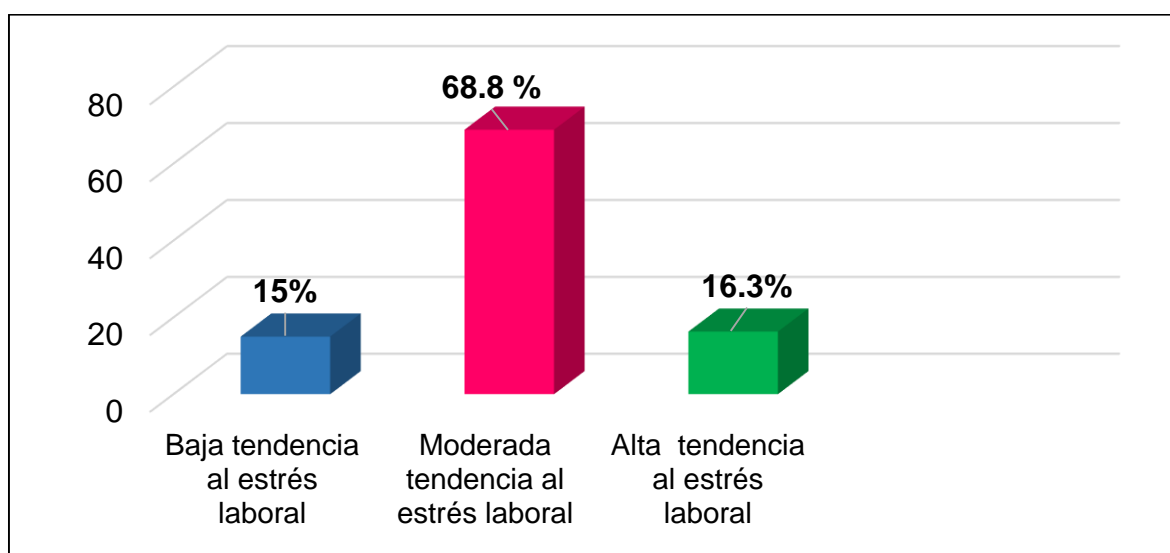


Figura 9. Nivel de Estrés Laboral
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 y figura 9, se evidencia el nivel de Estrés Laboral con una frecuencia significativa total de 80, de los cuales, 12 docentes se encontraron con baja tendencia al estrés laboral, lo que representa un porcentaje válido de 15,0%, mientras que, 55 docentes tuvieron moderada tendencia al estrés laboral, lo que representa un porcentaje válido de 68,8%. Por otro lado, se evidenció que 13 docentes tienen alta tendencia al estrés laboral, lo que representa un porcentaje válido de 16,3%.

Tabla 12.

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión agotamiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja tendencia al estrés laboral	11	13,8	13,8	13,8
	Moderada tendencia al estrés laboral	67	83,8	83,8	97,5
	Alta tendencia al estrés laboral	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

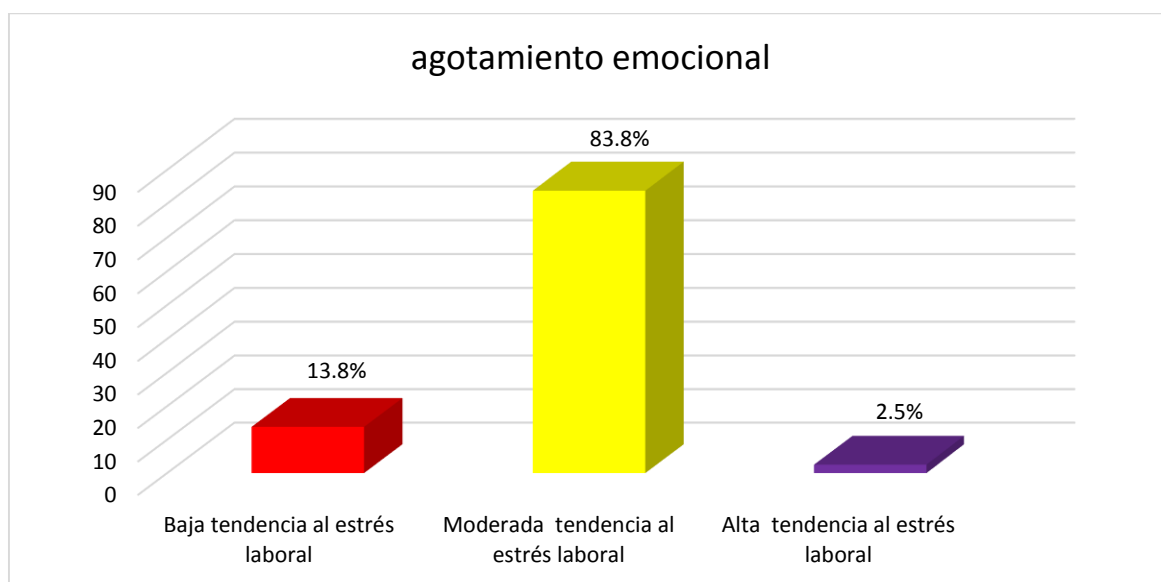


Figura 10. Porcentajes de docentes según la dimensión agotamiento emocional

Se evidencia en la tabla 12 la dimensión de agotamiento emocional, con una frecuencia de 11 docentes. Se encuentra con baja tendencia al estrés laboral, que representa un porcentaje válido de 13,8%, por otro lado, 67 docentes tuvieron moderada tendencia al estrés laboral, lo que representa un porcentaje válido de 83,8%, por consiguiente, se evidenció que 2 docentes tuvieron alta tendencia al estrés laboral, lo que representa un porcentaje válido de 13, 8%.

Tabla 13.

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión despersonalización

		Despersonalización		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Baja tendencia al estrés laboral	13	16,3	16,3	16,3
	Moderada tendencia al estrés laboral	64	80,0	80,0	96,3
	Alta tendencia al estrés laboral	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

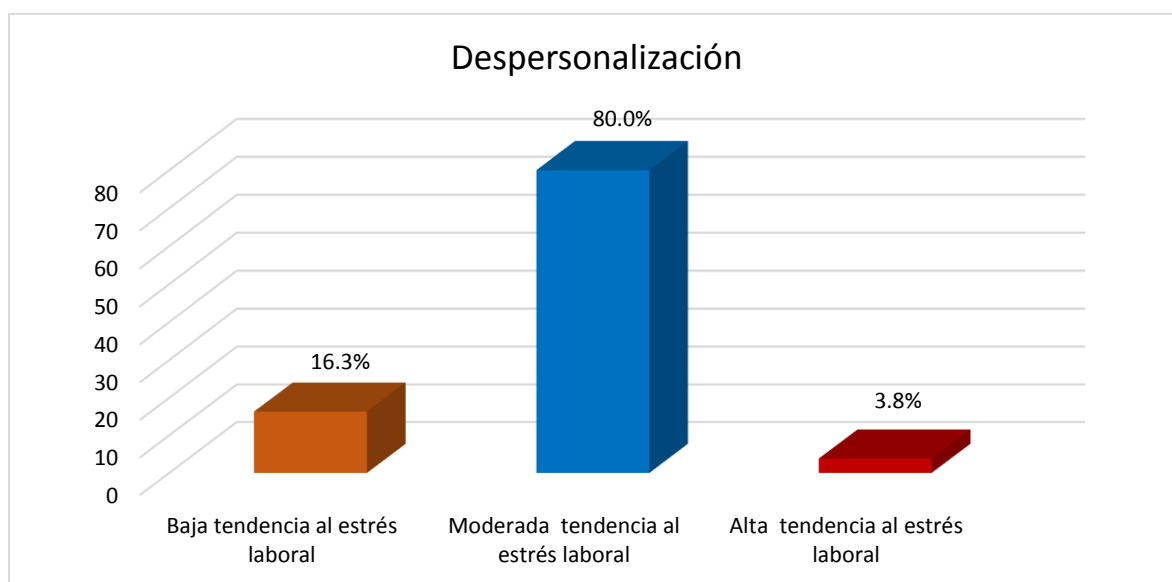


Figura 11. Porcentajes de docentes según la dimensión despersonalización

En la tabla 13 y figura 11 se observa un valor significativo en la dimensión de despersonalización. Moderada tendencia al estrés laboral estuvo constituida por 64 docentes evaluados que representan un 80,0%, seguido por Baja tendencia al estrés laboral, que estuvo constituido por 13 docentes, que representan 16,3%. Por otro lado, en Alta tendencia al estrés laboral se ubicaron 3 docentes que representan 3, 8%.

Tabla 14.

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión falta de realización personal

		Falta de realización personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja tendencia al estrés laboral	15	18,8	18,8	18,8
	Moderada tendencia al estrés laboral	62	77,5	77,5	96,3
	Alta tendencia al estrés laboral	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

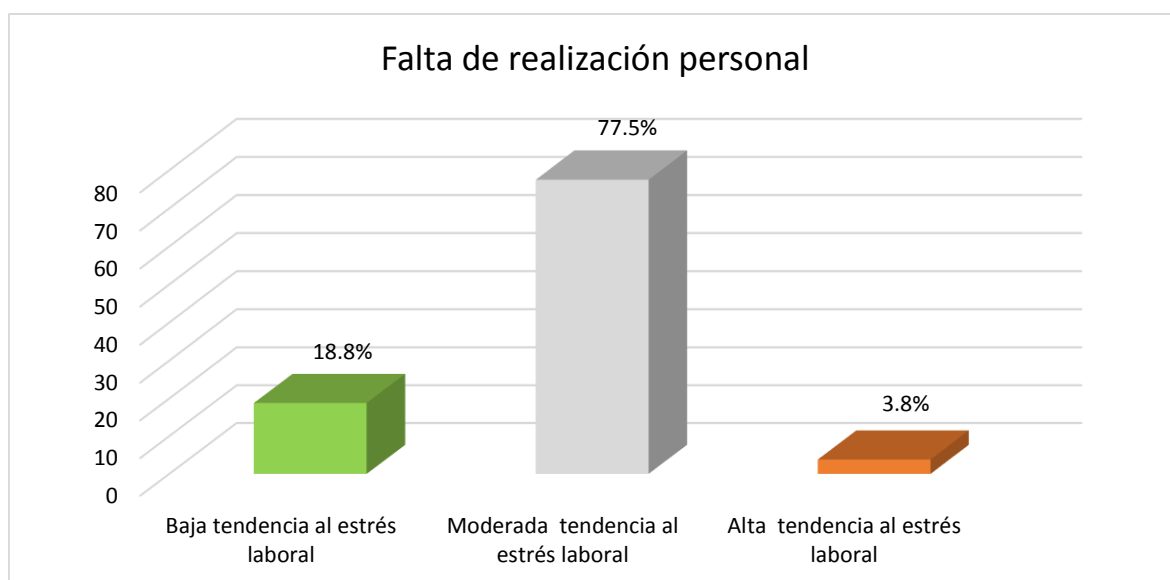


Figura 12. Porcentajes de docentes según la dimensión falta de realización personal

En tabla 14 y figura 12. Se observó un valor significativo en la dimensión de realización personal. Moderada tendencia al estrés laboral estuvo constituida por 62 docentes evaluados que representan un 77,5%, seguido por Baja tendencia al estrés laboral donde se ubicaron 15 docentes que representan un 18,8%, finalmente, en Alta tendencia al estrés laboral se ubicaron 3 docentes que representan un 3,8%.

Tabla 15.

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según la dimensión estrés

		Estrés			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja tendencia al estrés laboral	14	17,5	17,5	17,5
	Moderada tendencia al estrés laboral	35	43,8	43,8	61,3
	Alta tendencia al estrés laboral	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

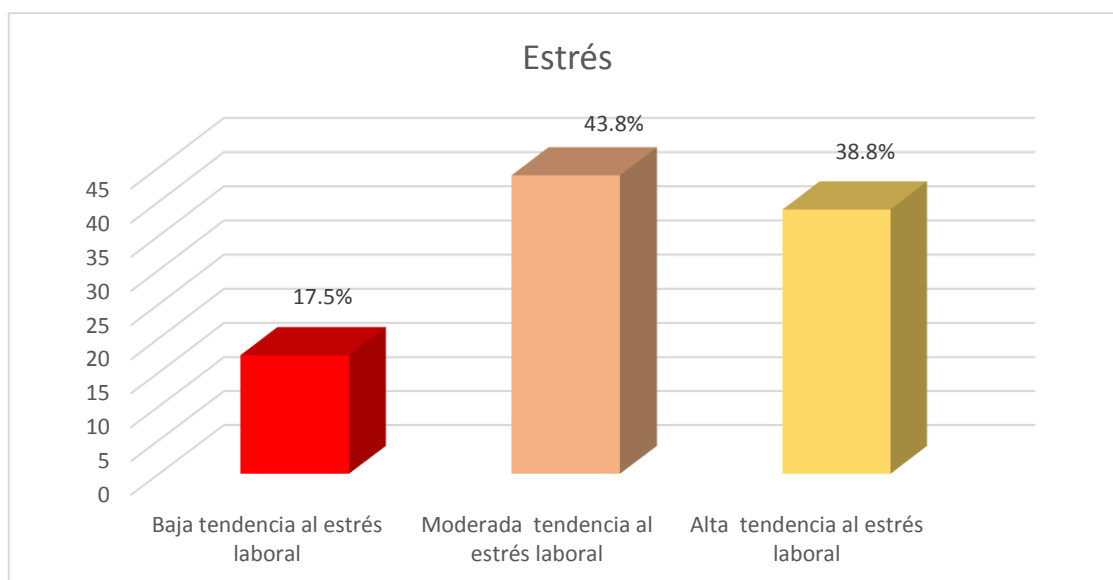


Figura 13. Porcentajes de docentes según la dimensión estrés

En la tabla 15 y la figura 13. Se observó un valor significativo en la dimensión de estrés. Moderada tendencia al estrés laboral estuvo constituida por 35 docentes evaluados que representan un 43,8%, seguida por la Baja tendencia al estrés laboral donde se ubicaron 14 docentes que representan un 17,5%, finalmente, en Alta tendencia al estrés laboral se ubicaron 31 docentes que representan un 38, 8% de docentes evaluados.

4) Resultados inferenciales

Tabla 16.

Prueba de normalidad de acuerdo a las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Psicológico	,385	80	,000
Estrés Laboral	,346	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 16, sobre la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov (K-S), se evidenció que las variables bienestar psicológico y estrés laboral, no presentan distribución normal, esto se debe a que la significancia bilateral es menor a 0.05, razón por la cual se llegó a emplear la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman.

- **Concerniente al objetivo general:**

Tabla 17.

Relación entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.

			Bienestar Psicológico	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	-,244*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,244*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	80	80

Hipótesis de contrastación

Ho: No existe relación positiva entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se rechaza)

H1: Existe relación positiva entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se acepta)

En la tabla 17, se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -.24$, lo cual es menor a 0.05, por consiguiente, se afirma que existe relación inversa con una intensidad baja de correlación entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial, por ende, se rechaza la H_0 y se la acepta H_1 , esto quiere decir que, cuando los docentes presentan niveles altos de bienestar psicológico, presentan también una baja tendencia al estrés laboral.

Tabla 18.

Análisis de correlación entre el dominio del entorno y despersionalización

			Dominio del entorno	Despersionalización
Rho de Spearman	Dominio del entorno	Coeficiente de correlación	1,000	-,242*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	80	80
	Despersionalización	Coeficiente de correlación	-,242*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	80	80

Hipótesis de contrastación

H₀: No existe relación positiva entre dominio del entorno y despersionalización en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se rechaza)

H₁: Existe relación positiva entre dominio del entorno y despersionalización en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se acepta)

En la tabla 18, se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -.24$ lo cual es menor a 0,05 indica la existencia de relación negativa con una intensidad baja de correlación entre dominio del entorno y despersionalización en docentes de Nivel Inicial. En conclusión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, cuándo los docentes muestran dominio del entorno manifiestan un descenso de despersionalización.

Tabla 19.
Análisis de correlación entre la autonomía y el estrés

		Autonomía	Estrés
Rho de Spearman	Autonomía		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,228*
	Sig. (bilateral)	.	,042
	N	80	80
	Estrés		
	Coeficiente de correlación	-,228*	1,000
	Sig. (bilateral)	,042	.
	N	80	80

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis de contrastación

Ho: No existe relación positiva entre la autonomía y el estrés en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se rechaza).

H1: Existe relación positiva entre la autonomía y el estrés en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se acepta).

En la tabla 19, se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -,22$, lo cual es menor a 0.05, por consiguiente, se afirma que existe relación negativa con una intensidad baja de correlación entre la autonomía y el estrés en docentes de Nivel Inicial. En conclusión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, cuándo los docentes tienen autonomía en su trabajo manifiestan bajo nivel de estrés.

Tabla 20.
Análisis de correlación entre propósito de vida y falta de realización personal

		Propósito en la vida	Falta de realización personal
Rho de Spearman	Propósito en la vida		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,072
	Sig. (bilateral)	.	,525
	N	80	80
	Falta de realización personal		
	Coeficiente de correlación	-,072	1,000
	Sig. (bilateral)	,525	.
	N	80	80

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis de contrastación

Ho: No existe relación positiva entre propósito de vida y falta de realización en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se rechaza).

H1: Existe relación positiva entre propósito de vida y falta de realización en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se acepta).

En la tabla 20, se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -,07$, lo cual es menor a 0.05, por consiguiente, se afirma que existe relación negativa moderada entre propósito de vida y falta de realización en docentes de Nivel Inicial. En conclusión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, cuándo los docentes alcanzan su propósito de vida manifiestan escasa falta de realización.

Tabla 21.

Análisis de correlación entre crecimiento personal y Agotamiento emocional

			Crecimiento personal	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Crecimiento personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,222*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	80	80
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,222*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	80	80

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis de contrastación

Ho: No existe relación positiva entre crecimiento personal y Agotamiento emocional en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se rechaza).

H1: Existe relación positiva entre crecimiento personal y Agotamiento emocional en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020. (Se acepta).

En la tabla 21, se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -,22$, lo cual es menor a 0.05, por consiguiente, se afirma que existe relación negativa con una intensidad baja de correlación entre crecimiento personal y agotamiento emocional en docentes de Nivel Inicial. En conclusión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, cuando los docentes alcanzan el crecimiento personal adecuado manifiestan baja tendencia de agotamiento emocional.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo, investigó sobre la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral, afirmando que existe una correlación negativa baja, ya que, el Coeficiente de correlación es $= -24$, lo cual es mayor a 0.05 , por consiguiente, se acepta la H_a . Es decir, cuando los docentes de nivel inicial de la UGEL El Collao presentan niveles medio y altos de bienestar psicológico demuestran un nivel bajo de estrés laboral o viceversa. Estos resultados coinciden con lo señalado por Velásquez (2020), quien en su trabajo de investigación evidenció de acuerdo a Rho de Spearman que existe una relación negativa alta de -0.886 entre el estrés laboral y desempeño docente, el cual es altamente significativa. Concluyendo que, el estrés laboral depende del desempeño docente, asimismo, el desempeño docente ocasiona estrés laboral en los profesores. Lo mismo sucede con el trabajo investigativo de Tualombo (2018) quien afirma que, existe relación negativa media baja entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -,301$); y concluyó que, a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico en docentes de una Universidad Privada de Lima, Este.

Sin embargo, Vargas (2020) contradice el resultado del presente estudio, pues concluye que el 86% obtiene un nivel alto y el 13% un nivel medio en la variable bienestar psicológico, con relación al desempeño docente. Por otro lado, los antecedentes nacionales evidencian lo contrario.

Melgarejo (2018), en su tesis para optar el Título de Maestra en Gestión de los servicios de la salud, obtuvo como resultado, ($Rho = 0.755$; $p\text{-valor} = 0.000 < .05$), indicando así, que existe una relación significativa con coeficiente alto entre el afrontamiento al estrés y bienestar psicológico. Se concluyó que, existe una relación alta positiva entre el afrontamiento al estrés y bienestar psicológico.

Entonces, el bienestar psicológico es el resultado de cómo se enfrentan los retos día a día, profundizando el sentido de la vida. Por otra parte, es el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde cada uno muestra su funcionamiento positivo, tales como fortalezas y emociones positivas. A partir de ello, la persona desarrolla todo su potencial.

Mantener y aumentar el bienestar psicológico es una meta importante y crucial en docentes de nivel inicial, ya que, son ellos quienes trabajan con niños menores de 5 años que están en plena formación. Es normal evitar el estrés porque en posterior puede traer consecuencias negativas.

VI. CONCLUSIONES

Después de un análisis podemos expresar las siguientes conclusiones:

- 1) Se determinó que existe una relación negativa baja entre bienestar psicológico y estrés laboral, lo cual indica que, los docentes de nivel inicial que presentan niveles altos de bienestar psicológico, presentarán una baja tendencia a estrés laboral.
- 2) Se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -,24$ lo cual es menor a 0,05. Indica la existencia de relación negativa con una intensidad baja de correlación entre dominio del entorno y la despersonalización en docentes de Nivel Inicial, es decir, cuando los docentes muestran dominio del entorno, presentan un descenso de despersonalización.
- 3) Se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -,22$, lo cual es menor a 0.05, por consiguiente se afirma que existe relación negativa con una intensidad baja de correlación entre la autonomía y el estrés en docentes de Nivel Inicial, es decir, cuándo los docentes tienen autonomía en su trabajo muestran bajo nivel de estrés.
- 4) Se pudo identificar un coeficiente de correlación $Rho = -,07$, lo cual es menor a 0.05, por consiguiente se afirma que existe relación negativa moderada entre propósito de vida y falta de realización en docentes de Nivel Inicial, es decir, cuándo los docentes alcanzan su propósito de vida, muestran falta de realización.
- 5) Se encontró un coeficiente de correlación $Rho = -,22$, lo cual es menor a 0.05, por consiguiente, se afirma que existe relación negativa con una intensidad baja de correlación entre crecimiento personal y agotamiento emocional en docentes de Nivel Inicial Es decir, cuando los docentes alcanzan el crecimiento personal adecuado, muestran baja tendencia de agotamiento emocional.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a la dirección de las instituciones educativas que implemente talleres socioemocionales para mantener y elevar el bienestar psicológico del personal que labora.
- 2) De igual forma, se recomienda al Dirección Regional de Educación que cree entornos favorables para los docentes, con el fin, de evitar la desmotivación y el estrés en los ellos.
- 3) Así mismo, se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local que ayude a los docentes a trazarse metas y definir objetivos, con el fin, de alcanzar la realización personal.
- 4) Brindar a la comunidad educativa soporte emocional en todo momento con profesionales entendidos en la materia.
- 5) Dar capacitaciones de la salud mental y bienestar psicológico a los docentes, para que ellos hagan el efecto multiplicador en toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2014). *Adaptación del test de tendencia al síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Continental - Huancayo*. Tesis inédita - Huancayo: American Pontifical Catholic University.
- Álvarez, N. (2019). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico (Tesis de Licenciatura en Psicología, Lima Perú) Recuperado de:
- Bermúdez, J. et al. (2012) *Psicología de la Personalidad*. Madrid: UNED
- Bermúdez J. (2017). *Psicología de la Personalidad. Teoría e Investigación* (Vol. II) Madrid: UNED
- Bisquerra, R. (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia. El enfoque de la educación emocional*. España: Wolters Kluwer.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación de Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile*. Tesis inédita - Chile
- Contreras, M.S., & Dextre, G. A. (2016). *Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Docentes Universitarios de la Ciudad de Huancayo* (tesis de Licenciatura Universidad continental de Huancayo Perú). Recuperado de: doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Coral, V. (2012) *Sustentabilidad y Psicología Positiva. Una visión optimista de las conductas proambientales y prosociales*. México: Manual Moderno
- Cueva, G. M. (2019). *Propiedades Psicométricas de la Versión Abreviada en Español de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de una empresa minera San Marcos – Ancash, 2019*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36979/Cueva_CGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Davis, K. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. (7°. ed.). México: McGraw-Hill.

- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Duran, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración*, Volumen (1) p. 72.
- El Universal. (2015). México, primer lugar en estrés laboral: OMS. *El Universal*. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2015/05/17/mexico-primer-lugar-en-estres-laboral-oms>
- Enríquez, R. (2015) *La Psicoterapia frente al Bienestar y al malestar*. México: Editorial ITESO
- ENSM, (2015). Encuesta Nacional de Salud Mental Colombia Protocolo de Estudio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. Volumen (45), p.5: DOI: 10.1016/j.rcp.2016.04.007
- Flintrop, J. (2015) La autonomía del trabajador influye en el estrés laboral? *Revista consejo general de psicología de España*. Infocop Online. Recuperado de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=5705
- Fontana, D. (1992). Control del estrés: *El manual moderno*. 2da edición. México S.A. de C.V.
- García, G. Y. (2017). *Bienestar psicológico del recurso humano del área del maltrato en la procuraduría de los derechos humanos. Guatemala 2017* (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar de Guatemala).
- García, J.M., Herrero, S. y León, J.L. (2007). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla*. *Apuntes de psicología*, 25 (2), 157-174. Recuperado de: <https://idus.us.es/handle/11441/59365>
- Gustems, J. (2014) *Arte y bienestar. Investigación aplicada*. España: Universidad de Barcelona

- Hernández, P. (2018) *Reprogramate. Como cambias tus moldes mentales, lograr el control de tus emociones y mejorar tu vida*. México: Paídos
- Hernández, R., et al, (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGRAW- HILL.
- I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (I ECCTS, 2012). Saltra y la Encuesta. *Encuestas de condiciones de Trabajo y Salud*. Volumen (1), p.16.
- Juarez, K., Navichoc, P. & Ceballos, M. (2014). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Sualupell Curtiduría Suárez*. Tesis inédita - Guatemala: Universidad Da Vinci de Guatemala.
- Keyes, C. L. (2006). *Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction*. *Social Indicators Research*, 77, 1–10.
- La Republica (06 de junio de 2017). *Ansiedad Laboral ¿Cómo combatirla?*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/reportero-ciudadano/883751-ansiedad-laboral-como-combatirla/https://www.direccion.de/recuperacion-para-el-lector>
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Pringer.
- Márquez, S. y González, R. (2012) *Actividad Física y Bienestar Subjetivo*. Madrid: Díaz de Santos
- Maslach, C. Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Melgarejo, C. E. (2018). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra 2017* (tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo Lima). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14401/Melgarejo_UCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Méndez, A. (2013). *Relación entre inteligencia emocional y estrés en los mandos medios del área administrativa de una institución bancaria guatemalteca*. Tesis Inédita - Guatemala: Universidad Rafael Landívar
- Mingote, C. (2013). *El Bienestar - Malestar de los Jóvenes*. Madrid: Diaz de Santos
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista educación*, p.171 - 190
- Noriega, L. P. (2017). *Correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores del departamento de reclamos: Contact center, autos, vida y gastos médicos de una empresa dedicada a la venta de seguros de la ciudad de Guatemala* (Tesis de Licenciatura de la Universidad de Rafael Landívar de Guatemala). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2017/05/43/Noriega-Lesly.pdf>
- OCDE (2015) *¿Cómo va la vida? 2015. Medición del Bienestar*. México: Editorial Centro de la OCDE en México para América Latina
- OIT, (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, *día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo*. Volumen (1), p 9. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Patlán, J. (2017) *Calidad de Vida en el Trabajo*. México: Manual Moderno
- Peiró, J. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Euderma.
- Peiro & Rodriguez. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional. *Papeles del Psicólogo*, 68 - 82.
- Quispe, Y. R. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos mayores de Lima Metropolitana, Lima - 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú).
- Reátegui, L. R. (2020). *Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019* (tesis de Licenciatura Universidad Cesar Vallejo Perú). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41591>

- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality a Social Psychology*, 57(6) 1069-1081.
- Ryff, C. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions In Psychological Science*, 4(4), 99-104. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryan, R. y Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A Eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10902-006-9019-0>
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being *Revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C., & Singer, B. (1998). *The contours of positive human health*. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Sánchez, J. (2007). *Escala de Bienestar Psicológico*. España: TEA Ediciones
- Selye, H. (1936). Un síndrome producido por diversos agentes. *Revista de Neuropsiquiatría y Neurociencias Clínicas*.
- Selye, H. (1982). *Stress y resiliencia*. Canadá
- Tualombo, L. M. (2018) *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima, Este* (tesis de Licenciatura Universidad Peruana Unión Perú). Recuperado de: https://repositorio-dev.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1393/Lenni_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5

- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Vargas, R. (2020). *Bienestar psicológico y desempeño docente en la I.E. San Luis Gonzaga, SJM, 2019* (tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Lima). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41160/Vargas_NR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, A. L. (2020). *Apoyo social percibido y síndrome de Burnout en cuidadoras de guarderías infantiles en México* (tesis de Maestría de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos México). Recuperado de: <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/1183>
- Velásquez, E.E. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa Comas, 2019* (tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41591/Vel%c3%a1squez_MEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vélez, J. (2018). *Evaluación del nivel de estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas Universidad de Guayaquil según la escala de la OIT-OMS* (tesis de Maestría de la Universidad Católica de Guayaquil Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9780>
- Veliz, A., et, al (2019). *Bienestar psicológico en mujeres emprendedoras de la región de Los Lagos, Chile* Vol. 41 (Nº 07) Año 2020. Pág. 17. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n07/a20v41n07p17.pdf>
- Vidangos, W. (2017). *Estrés laboral (síndrome de burnout) y efectos en la satisfacción en el trabajo en las empresas prestadoras de servicios de saneamiento básico de la Región Puno; 2016* (tesis de Maestría de la universidad Nacional del Altiplano Puno). Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6231/EPG894-00894-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villalobos, J. (1999). *Estrés y trabajo*.

Viteri, J. J. (2019). *Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios*. (Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2826>

William, W. & Davis, K. (1996). *Recursos humanos y gestión de personal*. México: MacGraw Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	objetivos	Formulación de hipótesis	Variables de investigación	Tipo, nivel y diseño de investigación
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre dominio del entorno y despersonalización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre autonomía y estrés en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre propósito de vida y falta de realización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre crecimiento personal y Agotamiento emocional en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación entre dominio del entorno y despersonalización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.</p> <p>Describir la relación entre autonomía y estrés en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre propósito de vida y falta de realización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.</p> <p>Precisar la relación entre crecimiento personal y Agotamiento emocional en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre bienestar psicológico y Estrés laboral en Docentes de Nivel Inicial de la UGEL El Collao Puno, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación positiva entre dominio del entorno y despersonalización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020.</p> <p>Existe relación positiva entre autonomía y estrés en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020</p> <p>Existe relación positiva entre propósito de vida y falta de realización en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre crecimiento personal y Agotamiento emocional en Docentes de Nivel Inicial en la UGEL El Collao Puno, 2020</p>	<p>Variable 1. (Bienestar psicológico)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auto aceptación - Relajación positiva - Dominio del entorno - Autonomía - Propósito de la vida - Crecimiento personal <p>Variable 2. (Estrés laboral)</p> <p>dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento emocional. - Despersonalización. - falta de realización - Estrés. 	<p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>nivel de investigación: correlacional</p> <p>Enfoque de la Investigación.</p> <p>cuantitativo</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>no experimental de corte transversal,</p> <p>.- Población y muestra</p> <p>Población.-Está conformada por 137 docentes de nivel inicial de Ugel el Collao.</p> <p>Muestra : 80 docentes de nivel inicial</p> <p>2.- Técnicas de Recolección de Datos</p> <p>La encuesta.</p> <p>3.-Procesamiento de los datos</p> <p>Método estadístico SPSS Versión 23.0 versión español, que permitirá la obtención de una base de datos, tablas de frecuencias.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Escala índice de valorización
Variable 1 Bienestar psicológico	Es el proceso y consecución de aquellos valores que nos hacen sentir vivos y auténticos, que nos hacen crecer como persona (Ryan y Deci 2001).	Comprende las actitudes positivas que se dan mediante pensamientos productivos que, generan una estabilidad tanto física como mental, así mismo es el esfuerzo por perfeccionarse y la realización del propio potencial (Ryff 1995).	Auto aceptación	Es tener actitudes positivas hacia sí mismo, conociendo y aceptando las cualidades buenas y malas, a pesar de las limitaciones del individuo (Ryff, 1989)	- Actitud positiva hacia uno mismo - Aceptación de aspectos positivo y negativos	Total mente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Totalmente de acuerdo
			Relación positiva	Es cuando las personas tienen la necesidad de mantener relaciones sociales estables y amistades en las que pueda confiar (Ryff & Singer, 1998).	- Relaciones estrechas - Preocupación y bienestar de los demás - Empatía	
			Dominio del entorno	Es la habilidad de elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades personales (Ryff & Keyes, 1995).	- Aprovechar oportunidades - Creación de contexto - Sensación de control	
			Autonomía	Es la capacidad para sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales, asentarse en sus propias convicciones y mantener su independencia y autoridad personal (Ryff & Singer, 2008).	- Presión social - Regulación de conducta - Independencia	
			Propósito en la vida	Es llegar a trazarse metas y definir una serie de objetivos que les permita a las personas dotar su vida de un cierto sentido (Ryff, 1989; Díaz et al., 2006).	- Objetivo en la vida - Sentido al pasado y presente - Dificultades psicosociales	
			Crecimiento personal	Es desarrollar las fortalezas, seguir creciendo como personas y llevar al máximo las capacidades propias (Ryff & Keyes, 1995).	- Nuevas experiencias - Mejoras personales - Desarrollo continuo	
Variable 2 Estrés Laboral	Es un proceso que tiene efectos positivos y negativos para el individuo y aparece cuando las exigencias del entorno laboral, superan la capacidad para mantener bajo control (Maslach).	Manifiesta desequilibrio entre las demandas que el trabajo exige y las propias capacidades de la persona para enfrentarlas, siendo la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o estresante, sin tener la capacidad de autocontrol ante los problemas en una empresa, ocasionando	Agotamiento emocional	Es la Situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios. (Buzzetti, 2005)	- Desgaste, fatiga - Manifestaciones físicas y psíquicas - Frustración, tensión - Desmotivación para el trabajo	Nunca a veces casi siempre siempre
			Despersonalización	Es el desarrollo de actitudes, cinismo y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias. (Maslach, 2001)	- Irritabilidad - Desmotivación - Distanciamiento - Hostilidad hacia los compañeros de trabajo	
			Falta de realización Eficacia profesional	Es un sentimiento de inadecuación e incompetencia personal (McKniht, Maslach, 2001)	- Baja productividad - Baja autoestima - Incapacidad para tolerar la presión	

		malestar físico y psíquico en la persona y en consecuencia perjudicando el clima organizacional	Estrés	Es el resultado de la constante exposición a los riesgos psicosociales (Flintrop, J. 2015)		
--	--	---	--------	--	--	--

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE CAROL RYFF.

Apreciado docente, este instrumento es estrictamente confidencial. Le pedimos contestar con sinceridad cada una de ellas marcando con la (X) la opción que más se parezca a tu forma de ser (No hay opciones correctas ni incorrectas). Considera que:

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

ITEMS	1	2	3	4	5	6
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. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
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.						

INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL CHRISTINA MASLACH BORNOUT.

INSTRUCCIONES:

A continuación le presentamos un conjunto de enunciados sobre tu modo de pensar, sentir y actuar en diversas situaciones. Marque con un aspa (X) en el cuadro que mejor se ajuste a su respuesta. Recuerde que antes de desarrollar el test no hay respuestas buenas ni malas; solo pedimos su completa sinceridad.

1	2	3	4
Nunca	a veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4
1	Siento que he dejado de interesarme por lo que les pase a mis alumnos.				
2	Me pongo impaciente cuando tengo problemas familiares.				
3	Me gratifica cuando mis colegas reconocen mis habilidades.				
4	Me siento exhausto cuando sé que tengo que ir a trabajar.				
5	Me preocupo demasiado por cosas del trabajo.				
6	Trabajar horas extras me genera tensión.				
7	La sobrecarga de trabajo me genera fatiga.				
8	Me es fácil controlarme en momentos de crisis familiares.				
9	Siento que mi trabajo me está distanciando de mis amistades.				
10	Siento que mis compañeros valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.				
11	Me siento cansado al trabajar en contacto directo con los alumnos.				
12	Tengo una actitud irritable frente a mis compañeros.				
13	Me siento culpable de los problemas que suceden dentro de mi trabajo.				
14	Tengo el apoyo de mis compañeros cuando se acumula mi trabajo.				
15	Me encuentro animado después de trabajar.				
16	Me siento en confianza con mi familia.				
17	Me siento cómodo en mi trabajo.				
18	Me siento entusiasmado cada vez que voy a clase.				
19	Me angustia saber que mi pareja me espera en casa.				
20	Me siento muy tranquilo al llegar a casa.				
21	Me angustia la falta de empatía por parte de mis colegas.				
22	Siento que mis capacidades llegan al límite en el trabajo.				
23	Siento que mi estilo de enseñanza es comprensible para los alumnos.				
24	Demuestro mis habilidades dentro de mi trabajo.				
25	Me resulta difícil llegar a mis metas dentro del trabajo				

Anexo 4: Validación de instrumento

Validación por juicio de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

	<u>Dimensiones</u>	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas.	X		X		X		
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	X		X		X		
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	X		X		X		
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	X		X		X		
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	X		X		X		
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	X		X		X		
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	X		X		X		
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	X		X		X		
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	X		X		X		
10	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	X		X		X		
11	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	X		X		X		
12	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	X		X		X		
13	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	X		X		X		
14	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	X		X		X		
15	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	X		X		X		
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	X		X		X		
17	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	X		X		X		
18	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	X		X		X		
19	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	X		X		X		
20	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	X		X		X		
21	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	X		X		X		
22	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	X		X		X		
23	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	X		X		X		
24	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	X		X		X		
25	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	X		X		X		
26	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	X		X		X		
27	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	X		X		X		
28	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento.	X		X		X		
29	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rosa Esther Chirinos**

DNI: **08217185**

Especialidad del validador: **Psicólogo Clínico Educativo**

6 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

	<u>Dimensiones</u>	Ítems				Sugerencias	
		Pertinencia ¹		Relevancia ²			Claridad ³
		si	no	si	no	si	no
1	Siento que he dejado de interesarme por lo que les pase a mis alumnos.	X		X		X	
2	Me pongo impaciente cuando tengo problemas familiares.	X		X		X	
3	Me gratifica cuando mis colegas reconocen mis habilidades.	X		X		X	
4	Me siento exhausto cuando sé que tengo que ir a trabajar.	X		X		X	
5	Me preocupo demasiado por cosas del trabajo.	X		X		X	
6	Trabajar horas extras me genera tensión.	X		X		X	
7	La sobrecarga de trabajo me genera fatiga.	X		X		X	
8	Me es fácil controlarme en momentos de crisis familiares.	X		X		X	
9	Siento que mi trabajo me está distanciando de mis amistades.	X		X		X	
10	Siento que mis compañeros valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	X		X		X	
11	Me siento cansado al trabajar en contacto directo con los alumnos.	X		X		X	
12	Tengo una actitud irritable frente a mis compañeros.	X		X		X	
13	Me siento culpable de los problemas que suceden dentro de mi trabajo.	X		X		X	
14	Tengo el apoyo de mis compañeros cuando se acumula mi trabajo.	X		X		X	
15	Me encuentro animado después de trabajar.	X		X		X	
16	Me siento en confianza con mi familia.	X		X		X	
17	Me siento cómodo en mi trabajo.	X		X		X	
18	Me siento entusiasmado cada vez que voy a clase.	X		X		X	
19	Me angustia saber que mi pareja me espera en casa.	X		X		X	
20	Me siento muy tranquilo al llegar a casa.	X		X		X	
21	Me angustia la falta de empatía por parte de mis colegas.	X		X		X	
22	Siento que mis capacidades llegan al límite en el trabajo.	X		X		X	
23	Siento que mi estilo de enseñanza es comprensible para los alumnos.	X		X		X	
24	Demuestro mis habilidades dentro de mi trabajo.	X		X		X	
25	Me resulta difícil llegar a mis metas dentro del trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rosa Esther Chirinos
DNI: 08217185
Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo

6 de noviembre del 2020

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

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

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

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



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE 1: BIENESTAR PSICOLOGICO**

Nº	Dimensiones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas.	X		X		X		
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	X		X		X		
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las de los demás.	X		X		X		
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	X		X		X		
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	X		X		X		
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	X		X		X		
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	X		X		X		
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	X		X		X		
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	X		X		X		
10	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	X		X		X		
11	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propase para mí mismo.	X		X		X		
12	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	X		X		X		
13	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	X		X		X		
14	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	X		X		X		
15	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	X		X		X		
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	X		X		X		
17	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	X		X		X		
18	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	X		X		X		
19	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	X		X		X		
20	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	X		X		X		
21	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	X		X		X		
22	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	X		X		X		
23	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos políticos.	X		X		X		
24	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	X		X		X		
25	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	X		X		X		
26	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	X		X		X		
27	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	X		X		X		
28	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento.	X		X		X		
29	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Drª Mg: SHADIA SAMIRA
SEGOVIA BOLUARTE**

DNI: 10645773 Especialidad del validador: **PSICOLOGA CLINICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

6 de noviembre del 2020

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

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

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



Shadia Samira Segovia Boluarte
Psicóloga Clínica
C.P. 10645773

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 2: ESTRES LABORAL

Nº	Dimensiones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siento que he dejado de interesarme por lo que les pase a mis	X		X		X		
2	Me pongo impaciente cuando tengo problemas familiares.	X		X		X		
3	Me gratifica cuando mis colegas reconocen mis habilidades.	X		X		X		
4	Me siento exhausto cuando sé que tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
5	Me preocupo demasiado por cosas del trabajo.	X		X		X		
6	Trabajar horas extras me genera tensión.	X		X		X		
7	La sobrecarga de trabajo me genera fatiga.	X		X		X		
8	Me es fácil controlarme en momentos de crisis familiares.	X		X		X		
9	Siento que mi trabajo me está distanciando de mis amistades.	X		X		X		
10	Siento que mis compañeros valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
11	Me siento cansado al trabajar en contacto directo con los alumnos.	X		X		X		
12	Tengo una actitud irritable frente a mis compañeros.	X		X		X		
13	Me siento culpable de los problemas que suceden dentro de mi trabajo.	X		X		X		
14	Tengo el apoyo de mis compañeros cuando se acumula mi trabajo.	X		X		X		
15	Me encuentro animado después de trabajar.	X		X		X		
16	Me siento en confianza con mi familia.	X		X		X		
17	Me siento cómodo en mi trabajo.	X		X		X		
18	Me siento entusiasmado cada vez que voy a clase.	X		X		X		
19	Me angustia saber que mi pareja me espera en casa.	X		X		X		
20	Me siento muy tranquilo al llegar a casa.	X		X		X		
21	Me angustia la falta de empatía por parte de mis colegas.	X		X		X		
22	Siento que mis capacidades llegan al límite en el trabajo.	X		X		X		
23	Siento que mi estilo de enseñanza es comprensible para los alumnos.	X		X		X		
24	Demuestro mis habilidades dentro de mi trabajo.	X		X		X		
25	Me resulta difícil llegar a mis metas dentro del trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SHADIA SAMIRA SEGOVIA BOLUARTE

DNI: 10645773 Especialidad del validador: PSICOLOGA CLINICA

6 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Note: Suficiencia, es decir, suficiencia cuando los ítems planteados son...


 Shadia Samira Segovia Boluarte
 Psicóloga Clínica
 CPaP 19578

Anexo 5: Matriz de datos

Participantes	Genero	Bienestar Psicológico	Auto aceptación	Relación positiva	Dominio del entorno	Autonomía	Propósito en la vida	Crecimiento personal	Estrés Laboral	Agotamiento o emocional	Despersonalización	Falta de realización	Estrés
1	femenino	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alta tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés
2	femenino	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés
3	masculino	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés
4	masculino	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés
5	femenino	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Baja tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés
6	femenino	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés
7	femenino	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alta tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés
8	femenino	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Baja tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés
9	femenino	Alto	Alto	Medio	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alta tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés
10	femenino	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés
11	femenino	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Baja tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés
12	femenino	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés
13	femenino	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés
14	femenino	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Baja tendencia al estrés	Moderada tendencia al estrés	Moderada tendencia al estrés	Moderada tendencia al estrés	Alta tendencia al estrés

75	femenino	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés
76	masculino	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Moderada tendencia al estrés	Moderada tendencia al estrés	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés
77	femenino	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés
78	femenino	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés laboral	Baja tendencia al estrés
79	femenino	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés
80	femenino	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Moderada tendencia al estrés laboral	Moderada tendencia al estrés laboral	0 0 0	Moderada tendencia al estrés laboral	Alta tendencia al estrés

Anexo 6: Propuesta de valor

Propuesta de valor para el primer variable bienestar psicológico.

- 1) Autovaloración hacia uno mismo, es muy importante el llegar a aceptarnos para sentirnos bien consigo mismo, para establecer buenas relaciones con el entorno social
- 2) Debemos realizar actividades que nos agradan, es de mucho valor hacer algo que nos agrada para sentirnos bien, desarrollarnos como personas y lograr el bienestar psicológico.
- 3) Las horas de sueño también ayudan a mantener la buena salud psicológica, calidad de vida y sobre todo ayuda a mantener el equilibrio emocional.
- 4) El perdonar así mismo y perdonar a otras personas nos ayuda a mantener la salud mental y establece el equilibrio emocional de nuestra vida por ende nuestro bienestar psicológico.
- 5) En la vida debemos tener objetivos reales, alcanzables, ya que son los propósitos que tenemos en nuestra vida, son nuestra motivación.
- 6) Compartir actividades con personas positivas sobre todo interactuar con amigos, ya que las relaciones positivas son necesarias para mantener nuestro bienestar psicológico y salud mental.
- 7) Seamos agradecidos por todo lo que tenemos en la vida, por nuestra existencia, es muy importante mostrar la gratitud hacia nosotros y los demás.
- 8) Nútrete de forma sana con alimentos naturales, que el alimento sea tu medicina
- 9) Abraza a tu familia, hijos y amigos, practica como mínimo 8 abrazos al día.
- 10) Mencionar afirmaciones positivas, somos personas increíbles, para cultivar la autoconfianza.

Propuesta de valor para el segundo variable estrés laboral.

- 1) Aprendamos a organizarnos, llevar un registro o agenda de nuestras actividades o proyectos y establecer sus plazos.
- 2) No posponer las actividades, cuando algo no se cumple genera frustración, por ello siempre debe estar registrado en una agenda las actividades a realizar.

- 3) Debemos aprender a decir “no”, esto nos permitirá a no comprometernos en exceso y así evitaremos el estrés.
- 4) También es bueno desconectarse de la tecnología en la hora de descanso, cuando este junto a la familia. Programe su tiempo para divertirse, darse tiempo a sí mismo y dese una recompensa a sí mismo, disfrute cada momento.