



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE
BAMBAMARCA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

SAUL VASQUEZ LOZANO
ORCID: 0000-0002-1365-3751

ASESOR

MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO
ORCID: 0000-0002-7614-0814

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

BIENESTAR PSICOLÓGICO

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022



CC BY-NC-SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

Referencia bibliográfica

Vasquez Lozano, S. (2022). *Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de educación básica regular en contexto de confinamiento de Bambamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Saul Vasquez Lozano
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46726962
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1365-3751
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46196305
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7614-0814
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46196305
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Max Hamilton Chauca Calvo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08035455
Datos de investigación	
Título de la investigación	Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de educación básica regular en contexto de confinamiento de Bambamarca
Línea de investigación institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado.
Línea de investigación del Programa	Bienestar Psicológico
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de Sustentación de Tesis conformado por los psicólogos colegiados: Mag. Silvana Graciela Varela Guevara, quien lo preside, Mag. Diego Ismael Valencia Pecho, y Mag. Max Hamilton Chauca Calvo, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE EDUCACION
BASICA REGULAR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE BAMBAMARCA**

Presentada por el Bachiller:

SAUL VASQUEZ LOZANO

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADA POR MAYORIA

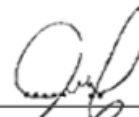
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los seis días del mes de diciembre de 2022.



Mag. Silvana Graciela Varela Guevara
C. Ps. P. 24029
Presidenta



Mag. Diego Ismael Valencia Pecho
C. Ps. P. 24039
Secretario



Mag. Max Hamilton Chauca Calvo
C. Ps. P. 40500
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **Mag. Diego Ismael Valencia Pecho**, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE BAMBAMARCA" del egresado SAUL VASQUEZ LOZANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 05 de diciembre del 2022



Mag. Diego Ismael Valencia Pecho

D. N. I.: 46196305

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado muchas oportunidades para desarrollar las capacidades necesarias y lograr culminar todo este esfuerzo que Él ha bendecido desde el principio hasta el fin.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma del Perú por abrimme las puertas para mi desarrollo profesional como psicólogo al permitirme titularme y la cual estaré unido en sus principios y valores de integridad, desarrollo, investigación e innovación. A los docentes por su apoyo y asesoría para culminar este proyecto personal.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del problema.....	18
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.4 Objetivos de la investigación.....	19
1.5 Limitaciones de la investigación.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	26
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	49
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	51
3.2 Población y muestra	51
3.3 Hipótesis.....	52
3.4 Variables – Operacionalización.....	52
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	54
3.6 Procesamiento de los datos.....	56
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1 Resultados descriptivos de las dimensiones con las variables.....	59
4.2 Contrastación de hipótesis.....	61
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones.....	65
5.2 Conclusiones.....	70
5.3 Recomendaciones.....	71
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la muestra según plantel educativo público
Tabla 2	Operacionalización del estrés laboral
Tabla 3	Operacionalización de bienestar psicológico
Tabla 4	Niveles de estrés laboral
Tabla 5	Niveles de bienestar psicológico
Tabla 6	Bondad de ajuste de normalidad para estrés laboral y bienestar psicológico
Tabla 7	Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico
Tabla 8	Relación entre estrés laboral y la aceptación de sí mismo
Tabla 9	Relación entre estrés laboral y el control de situaciones
Tabla 10	Relación entre estrés laboral y vínculos sociales
Tabla 11	Relación entre estrés laboral y proyectos personales

**ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE
EDUCACION BASICA REGULAR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE
BAMBAMARCA**

SAUL VASQUEZ LOZANO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca en Cajamarca. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, básico, de diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 111 docentes tanto de nivel primario como secundario. Se utilizó dos instrumentos, la Escala de Estrés Laboral Docentes (ED-6) y la Escala de Bienestar Psicológico. En cuanto al resultado se obtuvo un coeficiente de correlación altamente significativa ($p < .001$), inverso y de intensidad moderada ($\rho = -.679$). En cuanto a las dimensiones del bienestar psicológico mostraron correlación altamente significativa ($p < .001$) e inversa con el estrés laboral. Se concluyó que, al aumentar el nivel de estrés laboral, disminuye proporcionalmente los niveles de bienestar psicológico en la muestra encuestada.

Palabras clave: Estrés laboral, ansiedad, depresión, bienestar psicológico.

**WORK STRESS AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN REGULAR BASIC
EDUCATION TEACHERS IN THE CONTEXT OF CONFINEMENT IN
BAMBAMARCA**

SAUL VASQUEZ LOZANO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between work stress and psychological well-being in teachers of Regular Basic Education of Bambamarca in Cajamarca. It was carried out under a quantitative, basic, non-experimental design, correlational level and cross-sectional approach. The sample consisted of 111 teachers from both primary and secondary levels. Two instruments were used: the Teacher Work Stress Scale (ED-6) and the Psychological Well-Being Scale. Regarding the result, a highly significant correlation coefficient ($p < .001$), inverse and of moderate intensity ($\rho = -.679$) was obtained. Regarding the dimensions of psychological well-being, they showed a highly significant ($p < .001$) and inverse correlation with work stress. It is concluded that, by increasing the level of work stress, the levels of psychological well-being in the sample surveyed decrease proportionally.

Keywords: Work stress, anxiety, depression, psychological well-being.

**ESTRESSE NO TRABALHO E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO EM PROFESSORES
DO ENSINO BÁSICO REGULAR NO CONTEXTO DO CONFINAMENTO EM
BAMBAMARCA**

SAUL VASQUEZ LOZANO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O objetivo do estudo foi determinar a relação entre estresse no trabalho e bem-estar psicológico em professores da Educação Básica Regular de Bambamarca em Cajamarca. Foi realizado sob um desenho quantitativo, básico, não experimental, nível correlacional e abordagem transversal. A amostra foi composta por 111 professores dos níveis fundamental e médio. Foram utilizados dois instrumentos: a Escala de Estresse no Trabalho do Professor (ED-6) e a Escala de Bem-Estar Psicológico. Em relação ao resultado, obteve-se um coeficiente de correlação altamente significativo ($p < .001$), inverso e de intensidade moderada ($\rho = -.679$). Quanto às dimensões de bem-estar psicológico, elas apresentaram correlação altamente significativa ($p < 0,001$) e inversa com o estresse no trabalho. Conclui-se que, ao aumentar o nível de estresse no trabalho, os níveis de bem-estar psicológico na amostra pesquisada diminuem proporcionalmente.

Palavras-chave: Estresse no trabalho, ansiedade, depressão, bem-estar psicológico.

INTRODUCCIÓN

La manera de reaccionar de cada persona ante muchos eventos generadores de estrés va a estar condicionada por la forma cómo evalúa o percibe los sucesos acontecidos sean estos de naturaleza positiva o negativa, así como de las capacidades que posee para afrontarlos y que permitan experimentar un nivel de bienestar psicológico y de resiliencia que fomenten una óptima salud mental previniendo de esta manera los trastornos no sólo de índole físico sino también psicológico y psiquiátrico.

El contexto en la cual se desarrolló esta investigación acerca del estrés laboral y el bienestar psicológico coincidió con una realidad sumamente generadora de estrés para todas las personas, en especial entre los docentes de provincia, pues se vivió una emergencia sanitaria debido a la pandemia por COVID-19 que puso en situación de confinamiento a los hogares peruanos por un largo periodo de tiempo con el fin de evitar el contagio desarrollando sus labores desde un ámbito desconocido.

Pero el contexto ha sido realmente grave para muchos profesionales, no solo por el cierre de las instituciones educativas donde ejercían su labor docente, sino la pérdida de muchas vidas debido a la enfermedad provocando dolor, angustia, miedo, ansiedad e incertidumbre que, junto con la caída de los ingresos económicos de las familias, la pérdida de puestos de trabajo además de las nuevas demandas de competencias tecnológicas y académicas para los que todavía pudieron trabajar. Unido a la presión por deudas bancarias, gastos familiares incrementados por la compra de accesorios para evitar el contagio o medicinas, presión por agentes directivos educativos, una mala convivencia familiar, distanciamiento de los seres queridos, convivir con el dolor de la pérdida. En el ámbito de trabajo, el desconocimiento del uso adecuado de las Tics para el desarrollo de clases,

plataformas e Internet con fallas de conectividad entre educadores y educandos, así como la percepción de desorganización del sector educativo, ejerció mucha influencia en la aparición de problemas relacionados al estrés llevándolos a niveles muy elevados (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020) y de problemas de salud mental o la reactivación de trastornos preexistentes en muchas personas.

Esta investigación tuvo como objetivo fundamental investigar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de Educación Básica Regular (EBR) en contexto de confinamiento en Bambamarca, Cajamarca.

Es preciso señalar el contenido de los siguientes capítulos: En el capítulo I, se consideró la descripción de la realidad problemática, la justificación e importancia de esta investigación, los objetivos generales y específicos propuestos, así como las limitaciones para su consecución.

En el capítulo II, se sustentó el marco teórico respectivo conformado por los antecedentes de investigaciones de acuerdo a los niveles internacional y nacional, lo mismo que las bases teóricas de los diversos autores y la terminología empleada para definir los conceptos abarcados.

En el capítulo III, se describió el marco metodológico donde se estableció el tipo y diseño, la población y la muestra, el tipo de muestreo que se empleó; además de las hipótesis y variables de estudio, matriz de operacionalización de las mismas, así como los métodos, técnicas e instrumentos empleados para la recopilación de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de los mismos.

En el capítulo IV, se presentaron los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos del análisis de la información, así como su correspondiente interpretación junto con las pruebas de normalidad de datos y los estadísticos de prueba no paramétrica de correlación de variables para el contraste de las hipótesis planteadas.

En el capítulo V, se realizó la discusión de los resultados junto con las conclusiones a las que se llegó en esta investigación y las recomendaciones propuestas, junto con las referencias.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En el transcurso de la vida laboral, los docentes pueden verse expuestos a variadas situaciones estresantes que podrían afectar su funcionamiento psicológico, y por ende su bienestar el cual forma parte del fundamento de un proceso adaptativo frente a las exigencias laborales. La carga de estrés experimentado por ellos en sus interacciones con el entorno podría ser mejor afrontado mediante los recursos personales que posean en la forma de estrategias efectivas de afrontamiento del estrés (Freire, 2014).

Las características actuales en los ambientes laborales están presentando absentismo, visto por el mundo como ese déficit de estar comprometido con el trabajo o también como expresión no literal, pero si comportamental de insatisfacción donde las consecuencias más renuentes tienen como producto la depresión y ansiedad (García-Rivera et al., 2014).

Iniesta (2016) precisa que alrededor de 40 millones de personal que labora exclusivamente de Europa, son afectados por el estrés siendo altamente dañino en relación al proceso de producción y su valor agregado de competencia, todo ello convertido en términos económicos a unos 20 millones ejecutados únicamente para gastos.

En un mundo tan acelerado como el actual, la información y el conocimiento cambian en milésimas de segundo, por lo que la educación en todos los niveles debe adaptarse a ello, el docente es el centro de mayor parte de esta actividad, y debe realizar todas sus actividades con urgencia. Con el tiempo y por la presión mediática de su entorno, autoridades, compañeros e incluso de sus alumnos esto puede convertirse en un cuadro de estrés (Alvites-Huamaní, 2019).

En el contexto de la emergencia sanitaria a nivel mundial, el área laboral docente atravesó por una intensa crisis, antes de la reinserción laboral progresiva, los peruanos tuvieron que familiarizarse obligatoriamente con experiencias de desempleo, subempleo, inestabilidad laboral, claros indicadores que generaron innumerables conflictos en el mundo laboral. Lo que condujo a efectos negativos en la psiquis de los colaboradores, conduciendo a un escenario estresante para la gran mayoría de personas. De tal manera se elevaron los datos de prevalencia sobre estrés laboral, la OMS (2020) hizo manifiesto relevante para el estrés en el trabajo catalogándolo como enfermedad, este singular problema tiene afectación emocional y corporal en la salud, las personas con responsabilidades de alto costo, riesgo o manejo de grupos tal como las labores de docencia tienden a sufrir mayor impacto al disminuir su bienestar.

Así mismo, Díaz (2020) señala como dato relevante el informe elaborado por la Association of Christian Schools Internacional (Oficina Continental para Latinoamérica) sobre un estudio desarrollado en una muestra de 317 docentes de 14 países de la región, los resultados mostraron un aumento desproporcionado en los niveles de estrés laboral en docentes que fueron de 12% antes de las medidas de confinamiento a una manifestación de estrés muy alto en el 80% de la muestra, durante la pandemia.

Algunas de las causas vinculadas ya no fueron las usuales como el afrontamiento a las demandas físico emocionales generadas por la interacción con los estudiantes de manera negativa, sino por el aumento de labores como profesionales en combinación con atención responsable del hogar (38.4%) a raíz del confinamiento. Es decir, no solo las exigencias laborales del puesto, asociadas a la escasez de recursos y el interactuar en un ambiente de tensión, Chiang et al. (2017)

presentan datos sobre problemas externos como lo son la comunicación familiar 28.3%, otros son el cumplir con las propuestas del plan curricular en 27.1% y se muestra a la vez la presión en la estrategia administrativa con 25.8% (Sivincha y Tacanahui, 2020).

Al profundizar los estudios de la Psicología como ciencia, se identifica claramente dos puntos de vista; el primero, que se enlaza con la tradicional línea que permite encarar la problemática, es decir, en el plano laboral abordar y prevenir las experiencias del estrés, enfermedades psicosomáticas, trastornos mentales que afectan la salud del colaborador. En cuanto al segundo punto, desde la perspectiva de la Psicología positiva, se enfoca en el logro del bienestar de los individuos; canalizando la atención en las fortalezas adquiridas de las personas, lo que facilitó el aprendizaje, disfrute, la alegría, alcanzando situaciones de generosidad, solidaridad y optimismo (Seligman y Csikszentmihalyi, 2014).

Esta construcción de la capacidad y del desarrollo personal permitiría que el individuo interactúe con cualquier evento circunstancial de la vida de manera adaptativa mediante sus fortalezas internas, habilidades interpersonales y sentido logrado en sus experiencias de vida previas, al equilibrar sus expectativas y lo que ha podido hacer realidad de aquellas, expresándose éstas en sentimientos de satisfacción y capacidad de afrontamiento de los sucesos vitales obteniendo buen ajuste a su entorno (Molina et al., 2008).

Los cambios que se experimentan en la actualidad, hacen que el ritmo de vida se acelere y se exija mayores competencias y especializaciones profesionales en los planes y programas formativos que demandan de los estudiantes mayores cualidades personales como ser autónomo, flexible, seguro de sí mismo, con iniciativa y capacidad de adecuarse a nuevas circunstancias (Orozco et al., 2021).

La Organización de Naciones Unidas (ONU, 2020) declaró que el estrés en la actualidad es una enfermedad, afectando en los individuos sus áreas tanto física como emocional. Las personas que han sido afectadas en dichas áreas se mantienen realizando sus responsabilidades laborales ya que dependen de ellas para cubrir sus necesidades. Algunas situaciones desencadenantes del estrés se dan dentro del ámbito escolar debido a ciertas dificultades para brindar sus servicios como educadores, por la falta de disciplina en las actividades encomendadas, la escasa guía por parte de los apoderados, horarios extendidos e inadecuados, conflictos dentro de las clases entre otros, por lo cual los trasladan a situaciones de insatisfacción y malestar cotidiano en su centro de labores (Ayuso, 2020).

El estudio realizado por el Ministerio de Salud (MINSA, 2021) identificó que más de la mitad de la población limeña experimentó estrés desde niveles moderado a severo, siendo la principal causa las circunstancias experimentadas con la llegada del COVID-19; es decir, dificultades que afectaron la salud, economía y las relaciones sociales. La cifra referida se sustentó en los reportes donde el 54.6% de la población de Lima Metropolitana reportó problemas para conciliar el sueño, lo que amerita llamados de atención por los síntomas acompañados, tales como nerviosismo, tensión emocional, dolores físicos en la cabeza y espalda, complicaciones de la digestión, elevados niveles de irritabilidad y ansiedad. Siendo en este caso un gran desafío, que debía incluirse en el plan bicentenario del nuevo gobierno.

La cotidianeidad de los eventos tensionales en el contexto laboral de los docentes podría afectar su rendimiento e intimidar su confianza en sí mismos al experimentar situaciones desagradables que hacen una diferencia entre el funcionamiento psicológico óptimo y la ansiedad. Las principales dificultades se manifiestan en distintos trastornos de índole físico y psicológico que se generan

debido a las tensiones no controladas, cuando éstas sobrepasan a las capacidades de cualquier persona y existe una desproporción entre la exigencia y la capacidad de resistencia (Nájera, 2012).

La salud mental es considerada por OMS (2020) como un proceso dinámico de bienestar que hace que las personas desplieguen sus habilidades, encaren las demandas estresantes de la vida diaria, trabajen en forma productiva y hagan contribuciones significativas a sus grupos o colectividades.

Este estado de bienestar, que está en constante modificación de acuerdo a los diversos ambientes en donde las personas se desarrollan y donde manifiestan sus comportamientos e interacciones según las etapas de vida en las cuales se encuentran, y en donde se presentan diversas situaciones que perciben como estresantes, el bienestar estará en función de cuánto han logrado desarrollar las cualidades necesarias, que tan efectivo han sido en sus experiencias pasadas y cuán satisfechos se sienten con lo logrado. Este enfoque trata de reorientar el concepto de salud mental hacia una estrecha vinculación entre el individuo y su entorno; entre las capacidades internas que posee y las exigencias que su ambiente le demanda y la influencia recíproca que uno ejerce sobre el otro (OMS, 2020).

En concordancia con los lineamientos que hace la OMS (2020) sobre el bienestar psicológico, los profesionales de la educación al igual que cualquier ser humano, buscan adquirir las competencias necesarias que les permitan desarrollar la autonomía, es decir, la capacidad de tomar decisiones por sí mismos que conlleve a un estado de satisfacción en la vida por haberse autorrealizado en lo intelectual y afectivo.

Este estudio planteó la realidad de los docentes, en general, han experimentado niveles de estrés, ansiedad y depresión leve en los primeros estadios

de la situación del COVID-19; sin embargo, vemos que fue cambiando nuestra percepción, actitudes y respuestas en la medida de la progresión de la situación que se hizo más estresante por las condiciones que se fueron modificando como el confinamiento, y las nuevas adaptaciones de estudiar y enseñar en forma virtual, y la posibilidad de perder el empleo generando mayores dificultades económicas, ha generado el empleo de estrategias de afrontamiento positivas o negativas que influyen en su bienestar psicológico.

1.2. Formulación del problema

Por lo expuesto, es importante determinar a través de la presente investigación: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de Educación Básica Regular en contexto de confinamiento de Bambamarca?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

Desde el punto teórico, se contribuyó en la profundización del conocimiento relacional del estrés con los niveles de bienestar psicológico en personal docente, cuyos resultados sirvió como referente de futuras investigaciones sumándose así a las investigaciones existentes en la actualidad que se han realizado sobre el tema.

En el aspecto práctico, dado el contexto de la pandemia por COVID-19, esta investigación presentó la necesidad de evaluar el estrés frente a las situaciones estresantes en el ámbito laboral que se generaron por esta pandemia y de fomentar los factores de protección que permitan una actitud resiliente y un mejoramiento del bienestar psicológico no sólo de los docentes sino de toda persona a nivel individual, familiar y comunitaria para que de esa manera se minimicen los factores de riesgo que generan problemas de salud mental.

A nivel metodológico, este estudio fue de tipo correlacional y diseño no experimental, de corte transversal con enfoque cuantitativo y los instrumentos fueron validados. Los resultados permitieron definir la correlación entre las variables en estudio y sus dimensiones en la muestra seleccionada mediante muestreo no probabilístico de docentes que trabajan en ese distrito.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de Educación Básica Regular en contexto de confinamiento de Bambamarca.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre estrés laboral y la aceptación de sí mismo en los docentes.
2. Determinar la relación entre estrés laboral y el control de situaciones en los docentes.
3. Establecer la relación entre el estrés laboral y los vínculos sociales en los docentes.
4. Establecer la relación entre el estrés laboral y los proyectos personales en los docentes.
5. Conocer los niveles de estrés laboral de los docentes.
6. Conocer los niveles de bienestar psicológico de los docentes.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se tuvo como restricción la imposibilidad de realizar la aplicación de los instrumentos en forma presencial debido al contexto de pandemia por COVID-19, debiendo utilizar el recojo de datos de manera virtual a través del formulario Google. Los resultados hallados y conclusiones extraídas para esta investigación no pueden

ser extrapolados a otras poblaciones y contextos, debido a que la muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Internacionales

En México, Gómez-Baños et al. (2022) analizaron la relación entre estrés laboral, factores de riesgo psicosocial y bienestar psicológico; siendo de corte transversal. Basado en los resultados identificaron correlación negativa ($r = -.453$; $p < .01$) entre factores de riesgo psicosocial y el estrés; en cuanto al bienestar psicológico y el estrés ($r = -.132$; $p < .05$); en consecuencia, se relacionaron de forma inversa los factores de riesgo con el bienestar psicológico y con respecto al estrés no se halló relación con el bienestar psicológico. Llevando a la predicción que la disminución del bienestar psicológico se debía a la no identificación oportuna de los factores de riesgo y en mayor medida del aumento del estrés se debió a la presencia no controlada de los factores de riesgo. Por ello se concluyó que el manejo de los factores de riesgo psicosocial, fue vital para el manejo oportuno de la claridad de las funciones, las relaciones sociales en el trabajo, el liderazgo que al mantenerse en equilibrio mantienen el bienestar de los colaboradores y aminoran los niveles de estrés, que perjudicaron claramente la salud mental de las personas.

Galantí et al. (2021) buscaron estudiar el impacto de conflictos familiares y el trabajo, el aislamiento social, distracción, autonomía laboral y autoliderazgo en la productividad, el compromiso laboral y el estrés, en ese sentido se desarrolló una investigación transversal, se aplicó un cuestionario a una muestra de 209 empleados en época de pandemia, en los resultados indicaron una relación negativa con el conflicto entre la familia, el trabajo y el aislamiento social, en cuanto a la dimensión autoliderazgo y autonomía mantienen una relación positiva con la dimensión productividad y engagement, de igual forma se observó una relación positiva entre familia-trabajo y aislamiento social con el estrés. En síntesis, los actores que se

relacionan con el empleado y el trabajo pudieron facilitar o dificultar el trabajo remoto en época de COVID-19.

En México, Unda et al. (2020) realizaron una investigación enfocada en el perfil de docentes con diagnóstico de estrés, los cuales se relacionaron con los aspectos sociodemográficos y situacionales; para ello aplicaron el método correlacional, no experimental de corte transversal, contando con la participación de 111 profesores de nivel primario pertenecientes a la zona de Durango; para la muestra, partieron del muestreo no probabilístico. Tras analizar los resultados identificaron que los docentes manifestaron un nivel de estrés moderado, por los siguientes motivos: sobrecarga laboral, acumulación de trabajo, colaboración en el área administrativa y nulo o poco progreso de sus estudiantes.

En España, Ozamiz-Etxebarria et al. (2020) investigaron los niveles de estrés, ansiedad y depresión al inicio de la pandemia por COVID-19 en una muestra de 976 personas de las cuales el 56.5% eran de edades comprendidas entre 18 y 25 años, 35.6% entre 26 y 60 años. Los resultados mostraron que en el factor depresión, tanto los hombres (8.7%) como las mujeres (8.6%) presentaron un nivel de depresión leve. En cuanto a la edad, los de 18 a 25 años (9.1%) y los de 26 a 60 años (9.4%) también presentaron niveles de depresión leve. En relación al factor ansiedad, los hombres mostraron niveles de ansiedad moderada (5.2%) y las mujeres (12.0%), según la edad, los que tenían entre 18 a 25 años presentaron ansiedad moderada (9.6%), los de 26 a 60 años evidenciaron ansiedad leve (6.2%). En cuanto al factor estrés, según sexo, los hombres presentaron niveles de estrés leve (9.2%); en cambio, las mujeres manifestaron niveles de estrés moderado (9.0%) y de acuerdo a la edad, los que tenían 18 a 25 años evidenciaron experimentar estrés leve (9.1%), los de 26 a 60 años estrés moderado (11.2%).

Alvites-Huamaní (2019) busco relacionar el estrés con factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, contando con 81 participantes por muestra no probabilística, especialmente docentes de educación básica y superior, hicieron uso de la Escala de Estrés Docente (ED-6) y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS) tomando en cuenta el diseño no experimental, siendo de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo. Hubo correlación positiva significativa entre el estrés y las condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, papel de académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales. Se concluyó que existió relación entre el estrés docentes y los factores psicosociales en los docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

2.1.2. Nacionales

Silva (2021), en Lima, investigó la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en empleados de una empresa privada. Bajo un diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional para lo cual seleccionó una muestra compuesta por 103 empleados de diferentes provincias, de ambos sexos. Se utilizó como herramienta la Escala OIT - OMS de Estrés Ocupacional y la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) en adultos. Se observó una correlación inversa, baja y estadísticamente significativa (-.265) entre el estrés laboral y bienestar psicológico. En cuanto al análisis de los niveles de estrés laboral, se observó que la mayor prevalencia se encontraba en los niveles medio- alto (18.4%) y alto (30.1%). Se encontró relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del estrés laboral con las dimensiones del bienestar psicológico, siendo más prevalente a la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo de grupo

Salcedo (2021) en Cusco, ejecutó una investigación de nivel correlacional-transversal, con la intención de analizar la influencia de las condiciones de trabajo en el estrés laboral, para este fin contó con 138 participantes, aplicó el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y la Escala de Estrés Laboral. Los resultados señalaron que las condiciones de trabajo influyen en el estrés laboral, a su vez destaca que el 76.8% de influencia entre la organización y relación persona, seguido con el entorno 74.7% y el 59% con los métodos de la organización; por otro lado, el 80% de los colaboradores presento estrés laboral, el 46% estrés alto a moderado y el 6% presenta estrés severo. En definitiva, las condiciones de trabajo tuvieron un alto grado de influencia en el estrés laboral y entre los aspectos de la persona y organización, seguido por los entornos materiales sociales, de los cuales la menor influencia se dio en los métodos organizativos.

Llantas (2021), en Chiclayo, llevó a cabo una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel explicativo-correlacional, para estudiar la influencia del estrés laboral en la intención de rotación de colaboradores, contó con una muestra de 60 trabajadores, a quienes aplico el Cuestionario de Karasek y el Cuestionario de Propensión al Abandono de la Organización (PAO). Obtuvo como resultado niveles altos de estrés laboral y bajo nivel a la intención de rotar, y una influencia significativa entre apoyo social en la intención de rotar; por otro lado, no observó influencia entre las dimensiones de estrés, control y exigencias. Concluyo que el estrés laboral influyó de forma significativa en la intención de rotar.

Chávez (2021) por medio de un estudio no experimental, de nivel correlacional-transversal, busco determinar la relación entre estrés laboral y rendimiento en trabajadores, contó con la participación de una muestra de 80 colaboradores de servicios, se utilizaron como instrumentos el Inventario de Burnout (MBI) y un

cuestionario previamente validado por jueces expertos; en los resultados encontró que el 81% de los profesionales de medicina y enfermería presentaron niveles medios y altos de estrés, entre ellos las de sexo femenino evidenciaron mayor nivel de estrés en comparación a los varones y la existencia de una correlación negativa y baja ($\rho = -0.260$). Concluyó que las variables se relacionan de forma inversa, por ende, a más altos niveles de estrés, será menor el rendimiento en las relaciones personales y sus dimensiones.

Fatana y Flores (2020), en Arequipa, determinaron la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en 120 trabajadores que laboraban en hospitales; realizaron un estudio correlacional, no experimental y de diseño transversal. Se utilizaron como herramientas la Escala de Estrés Laboral y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de la OIT-OMS, y los resultados mostraron una relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico; de igual manera, en la dimensión estrés laboral compuesto por superiores y recursos, hubo relaciones con las organizaciones y equipos de trabajo y bienestar psicológico; además, la autoaceptación, las relaciones positivas, la autonomía, el control del entorno, las metas de vida y el crecimiento personal también estuvieron asociados al estrés laboral; el estrés laboral se ubicó prevalentemente en un nivel medio 53% y el bienestar psicológico fue alto (69%).

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Estrés laboral

Está claro que muchas personas experimentan estrés en algún momento de sus vidas. Las fuertes responsabilidades en el hogar y el trabajo, la incapacidad de separar la vida privada de la vida profesional, la falta de recursos para diferentes habilidades, el proceso de recuperación después de eventos traumáticos y el poco

tiempo que tenemos hoy para el ocio, la recreación o la relajación pueden tener como consecuencias el estrés potencialmente peligroso (Ayuso, 2020).

Definiciones.

Para la literatura en investigación el constructo estrés viene haciendo referencia a las afectaciones sensoriales captadas por el cuerpo y expresadas en emoción distintas han sido las cercanías de explicar de la forma más exacta el concepto quedando definido como respuesta general inespecífica (Selye, 1936), como acontecimiento estimular (Holmes y Rahe, 1967) variabilidad de la respuesta cognitiva de la persona-ambiente (Lazarus y Folkman, 1986).

Hans Selye (1936, 1975), estudió y definió el estrés como la respuesta fisiológica no específica de un organismo ante cualquier demanda. Selye señaló que cualquier estímulo puede conducir a convertirse en un estresor siempre que desencadene una respuesta de ajuste biológico correspondiente en el organismo; sin embargo, no utiliza los estímulos psicológicos como desencadenantes.

Desde la base teórica de disciplinas como la física y la arquitectura, se toma en cuenta la fuerza o tensión que se aplica, para deformarlo o romperlo. Para las ciencias psicológicas, esta variable se hace notar en situaciones que implican compromiso elevado sobre decisiones para el individuo y que pueden llevarlo al límite de agotar todas sus estrategias (Brenkelmann, 1987).

Según Selye, cuando una persona enfrenta una nueva situación, el cerebro recibe información transmitida y analizada a través de nuestros sentidos y la asocia con recuerdos almacenados de experiencias anteriores. Si la evaluación es negativa, indica la liberación de hormonas de adrenalina que ponen al cuerpo en un estado de alerta o resistencia, dando como resultado síntomas de cansancio y fatiga. En la mayoría de los casos, el cuerpo se recupera una vez que ya no se siente amenazado,

pero si esto continúa, se llega a un estado de agotamiento. Al aparecer las señales de advertencia, se identifica la angustia física y mental, automáticamente los niveles de aguante del individuo aminoran. Lo que conlleva en continuos malestares, incrementando los problemas personales, que de no ser tratados tienen como resultados graves enfermedades.

González (1991) señaló a las influencias del contexto de trabajo como aportadores de aumentar el nivel de riesgo frente al estrés donde el organismo no rinde en su óptimo performance sentido inverso de la realidad es que se va percibiendo peligro y desagrado, para el momento o procesos inmediatos esta respuesta de relación lucha-o -respuesta de vuelo. y/o respuesta al estrés, da como resultado una estimulación nada favorable siendo letal para el soma de una persona.

Sin embargo, el estrés no es siempre negativo, los constantes cambios y procesos de adaptación que tiene que pasar el ser humano en su desarrollo le permiten el ejercicio para realizar constantes esfuerzos cognitivos y conductuales de manera constante que le permitirá manejar adecuadamente las situaciones que se presentan (Merín-Reig et al., 1995).

Tipos de estrés.

Para Selye (1975) hay efectos del estrés por motivos o causas psicosociales, de lo cual por la frecuencia y costumbre no hay facilidad para liberarse, ante eventos exteriorizados el organismo se manifiesta en dos variantes:

Estrés positivo: Relacionado a supervivencia, genera el logro del éxito personal sobre el rendimiento físico y mental, condiciones esenciales para ser productivos, creativos y servir de motivación a los demás.

Estrés negativo: El individuo se da cuenta que es incapaz de poder hacer ciertas situaciones que él considera amenazantes o demandantes, por ejemplo,

elevadas cargas laboral, confusión en roles, tareas nada estimulantes o frustrantes, etc.

La interpretación de eventos determina la forma experimental que se tendrá del estrés. El sentido que le damos al estrés depende de las propias expectativas que le damos a nuestra realidad es decir que tanta importancia tiene las situaciones sobres hechos que tienen mayor valor. Para Bensabat (1987) el estrés provoca expresiones naturales de que se van realizando a lo largo de la vida, es una forma de coexistir desarrollando las actividades volviéndose necesario para el desarrollo de nuevas capacidades hasta lograr armonía, en el sentido contrario aparecería el distrés lo que hará al individuo menos eficiente sobre cualquier actividad y sin poder manejar sus facultades en biología, psicología y fisiología.

Causas y consecuencias del estrés laboral.

León (2013) hace mención sobre los avances tecnológicos mismos que están provocando en los trabajadores actitudes de recibir menos capacitación, entre otras cualidades constan:

- Aumento de la carga de trabajo y su ritmo asociado.
- Asignación de tareas monótonas.
- Inestabilidad laboral.
- Exigencia de un alto grado de responsabilidad.
- Exponerse a tareas riesgosas o insalubres.
- Carencia de ayuda o asistencia.
- Hostigamiento o acoso laboral.
- Abuso de autoridad.
- Falta de agradecimiento por servicios prestados.

- Condiciones físicas en donde se realizan las actividades.
- Diferentes combinaciones entre las anteriores.

León (2013) manifestó que las organizaciones al no saber o estar capacitados para manejo en riesgo de salud del trabajador provocan que el problema sea mayor, por lo que no es un beneficio sino una demanda de reducir el estrés cuando en realidad su existencia es personal y específica para persona.

Para los efectos de esta variable, son abundantes y diversificadas para organización según su rubro, sin embargo, Hernández (2013) enmarco características generales sobre el estrés dando categorización por la frecuencia y ocurrencia de mediano y largo plazo:

Efectos psicológicos: aparece la agresividad como principal expresión, entre otras la irritabilidad cambios en el ánimo, estima baja por sí mismo, soledad no decidida sino alejamiento del grupo social, cansancio e incluso malestar crónico.

Efectos conductuales: la adicción a las drogas es una de ellas tabaco y alcohol, repulsión de alimentación y la proclividad a tener accidentes con frecuencia.

Efectos cognitivos: sentirse bloqueado mentalmente, olvidarse de las cosas, sensibilidad extrema a la reprobación, incompetencia para concentrarse e incapacidad para tomar decisiones.

Efectos fisiológicos: incremento de glucosa en la sangre, dando resultados de presión arterial, o colesterol se encuentran entre los principales, hiperventilación, la sensación de resequedad en la boca y dificultades para respirar.

Efectos organizacionales: descontento en el trabajo, la generación de un mal ambiente, rivalidad de trabajadores, abstención deliberada del puesto, rendimiento por debajo del esperado.

Fases del estrés laboral.

Estas se experimentan, no cambian sin importar la organización o clase con la que se esté afrontando, se suman otras respuestas. León (2013) distingue tres diferentes fases:

Fase de alarma. Es de duración corta, el organismo comienza a producir adrenalina, con una reacción considerada un ataque externo que requiere de un mayor esfuerzo, hay presencia de ansiedad, la respiración aumenta el ritmo cardiaco se verá acelerado y por lo tanto presión arterial elevada.

Fase de resistencia. Llamado ataque externo, es latente en el tiempo, se consumen mayores recursos a fin de establecer una resistencia, los síntomas disminuyen, y como consecuencia el cuerpo comienza a estabilizarse y a sentirse bajo control, según la fortaleza del trabajador para percibir el estrés (los factores psicosociales y biológicos están involucrados).

Fase de agotamiento. Los sentidos de todas las facultades se ven exhaustas tanto es el cansancio que el cuerpo puede descompensarse, verse desmotivado y vulnerable por el agotamiento en el cual ya no se tolera otras situaciones porque la capacidad natural fue rebasada.

Factores estresores en el ámbito laboral.

Para Castillo (2013) el estresor nos remite las características o factores que ocurre en el ámbito laboral la cual puede ser causantes o detonantes de un cuadro de estrés generalizado, se especifican:

Factores individuales: la persona es proclive a padecer de cuadros de estrés el depender emocionalmente de otros, ser muy introvertido, tener cierta formación personal no compartida, condición física en la que no se siente a gusto, mucha rigidez, hábitos saludables que dañan y las propias expectativas, características personales no son estáticas sino variables, hay impacto dinámico sobre la relación existente con

el trabajo y estados de estrés.

Demanda del trabajo: particularidades de un trabajo determinado, el estar sobrecargado o infracargado de trabajo, la monotonía, sobre exigencias del puesto, las relaciones interpersonales, estabilidad laboral, cambios organizacionales y los ascensos laborales.

Otra que no del todo se menciona es la armonía que no puede establecer un colaborador en función de su rol laboral dificultando todas sus áreas de trabajo y sus propias esferas personales haciendo aumento de su estrés

También, Tepper (2017) explica que el liderazgo es otra consideración que puede generar estrés. Esto es así porque cada una de estas malas experiencias puede convertirse en un estresor importante si el comportamiento del líder se vuelve inadecuado, agotador o incluso abusivo, comprometiendo el bienestar psicológico, laboral o incluso familiar de los empleados. En este contexto, tanto Ashford (1994) como Peiró (2004) nos dicen, por ejemplo, si el liderazgo es autocrático, hay mayor probabilidad de que haya más acoso psicológico y otros incidentes porque todo ello crea condiciones en el clima. para que los estresores mencionados se repitan. Además de esto, Robbins (2004) menciona que los empleados que esperan networking o apoyo social en el trabajo pueden sentirse bastante nerviosos o estresados si no cuentan con el apoyo de otros colegas.

El modelo de estrés de Robbins (1998) menciona que la única causa que puede representar un estresor puede ser la cultura organizacional y ciertas circunstancias o condiciones dentro de una organización, y Sieglin (2012) enfatiza que el estrés es una respuesta a un bien definido en la organización, por ejemplo, las luchas por el poder, la política de la propia organización y la competencia son factores estresantes importantes en sí mismos. Desde una perspectiva de actitud personal, el

aumento de los niveles de estrés dentro de la empresa se manifiesta en forma de preocupación, insatisfacción, irritabilidad, violencia, etc. Aumenta cuando los trabajadores tienen que lidiar con la estructura o el estilo organizacional de una empresa, o cuando los puestos requieren que los trabajadores hagan ciertas cosas, o cuando los trabajadores son testigos de comportamientos poco éticos como el nepotismo o el favoritismo.

Modelos teóricos.

Modelo del ambiente social (French y Kahn, 1962).

Partió de trabajos dirigidos a determinar las consecuencias del trabajo en la salud; este modelo, propuesto por el Instituto para la Investigación Social de Michigan, propone cuatro elementos fundamentales en el proceso que tiene como resultado final el estrés:

1. Las condiciones físicas y sociales objetivas.
2. La percepción subjetiva del contexto objetivo.
3. El repertorio de respuestas del trabajador.
4. Las consecuencias en la salud física y mental.

McGrath (1976) consideró las situaciones estresantes como un ciclo de cuatro etapas, contenidas dentro del entorno físico y social del trabajo. El modelo consta de cuatro elementos primordiales que ya han señalado French y Kahn (1962), pero su interés se centra más en los procesos que tienen lugar entre estos cuatro elementos. El autor identifica cuatro procesos hasta que se alcanza un determinado nivel de estrés. En una primera etapa se da un proceso de evaluación cognitiva que se da entre la situación y la situación percibida. La segunda parte del proceso implica la selección de respuestas y la toma de decisiones. Si la situación se considera indeseable, busque respuestas alternativas para cambiarla. El tercer se enfoca en el

proceso de desempeño, que produce un conjunto de comportamientos que pueden evaluarse. Se establece la relación entre la conducta y la situación para el cuarto paso, denominado proceso de resultado.

Por otro lado, Fineman (1993) nombra tres categorías primordiales de variables: fuentes de estrés (ocurridas en entornos laborales, organizacionales o no laborales), la personalidad de un individuo (lo que considera más importante son la "propensión al fracaso" y el "temor al fracaso") y el afrontamiento (lucha, huida y evitación) para enfrentar dichos estímulos estresores. Para llegar a estas conclusiones utilizó estudios de casos de gerentes desempleados con el fin de detectar el estrés. Los autores lo definen en términos de las experiencias y sentimientos de uno, es decir, equivalente a un estado mental de alta ansiedad, el estrés identificado. Como sugerencia se debe alentar a la persona que atraviesa por un estado de estrés y tensión en el centro de labores a examinar la interpretación por las demandas del entorno. Además, su autoestima debe potenciarse con información relevante sobre su éxito en la realización de la tarea.

Finalmente, el estrés laboral, para Hunentobler et al. (1992) fue conceptualizado como un proceso en el que los estresores personales y ambientales; es decir, a causa de la sobrecarga en el trabajo, turnos de horas extras, etc., que se enlazan a negativas consecuencias físicas, psicológicas y conductuales. En un mediano y largo plazo pueden verse influenciadas por una serie de factores clave, incluido el soporte social, la personalidad, los rasgos biofísicos y las predisposiciones genéticas.

Modelo teórico transaccional de Lazarus y Folkman.

Para Lazarus y Folkman el estrés psicológico es una interrelación específica entre la persona y su ambiente en la cual, si la evaluación de la situación estresante

lo encuentra amenazadora y abrumadora que sobrepasa los recursos para afrontarlo, entonces se verá afectado su bienestar. Esta relación entre la persona, su ambiente y la evaluación que éste hace de la situación, considerando tanto las características individuales como la naturaleza del entorno donde el individuo se desenvuelve, implica dos procesos: la evaluación cognitiva con la cual la persona puede establecer la razón y el grado en que tal interrelación es estresante, y el otro proceso es el afrontamiento en donde el individuo controla las exigencias y emociones que se generan (Lazarus y Folkman, 1986).

La concepción del estrés que plantearon Lazarus y Folkman (1986) hasta el día de hoy tiene relevancia puesto que esta relación recíproca entre uno mismo y su contexto es tan particular que, aunque dos personas experimenten la misma situación, no responderán de la misma manera, puesto que uno lo considerará como un peligro mientras que otro lo tomará como un desafío; todo dependerá de la elaboración que haga en su razonamiento de aquella situación y las decisiones que tome para controlarla

Según los autores, esta estimación que una persona hace de una situación en particular no es estática porque el ambiente en la cual suceden tampoco lo es, al contrario, va modificándose continuamente, y nuestras conductas y procesos cognitivos tratarán de adecuarse a la realidad estresante del contexto en la proporción en que conozcamos mejor esa situación y ello nos permitirá minimizarlo, evitarlo o solucionarlo.

En el desarrollo de su teoría, Lazarus y Folkman (1986) definieron dos formas básicas de evaluación cognitiva frente al estrés las cuales son:

Evaluación primaria: Es aquella en la cual la persona va a formarse un concepto acerca de la realidad de lo que está experimentando y lo considerará de

tres maneras: Como algo sin importancia, cuando lo que ha sucedido no tiene participación en lo que considera de valor, no pierde ni gana nada con aquello, o una situación que no produce daño sino todo lo contrario es positivo, cuando los resultados de lo que está viviendo contribuyen a su bienestar al considerarlo de manera positiva que le producen placer; y por último, como estresante, lo cual implica considerar lo que le ha sucedido como daño o pérdida, si ha habido perjuicio, amenaza; si todavía no ha sufrido nada de eso, pero lo anticipa en el futuro al valorar el potencial daño generándole miedo, ansiedad y mal humor; y como desafío, cuando se evalúa las estrategias de afrontamiento necesarias para adaptarse.

Evaluación secundaria: Es aquella en la cual la persona trata de determinar lo que puede hacer, y si cuenta con lo necesario para lograrlo, así como lo que pondrá en riesgo al utilizar las estrategias de afrontamiento.

La interacción entre las evaluaciones primarias y secundarias determinará en mayor o menor grado el nivel de estrés y la intensidad de nuestra reacción emocional (Lazarus y Folkman, 1986).

La complejidad de estas interacciones va de la mano con la complejidad de la naturaleza humana, lo que uno pueda considerar una situación estresante como irrelevante, otro lo considerará una amenaza; mientras uno lo toma como un desafío, para otra persona es un daño terrible. Por ello, será muy importante darle el significado apropiado a lo que nos llegue a suceder y la importancia debida porque así podremos controlar la manera de afrontar los acontecimientos estresantes y nuestras reacciones frente a ellos.

Modelo Procesual del Estrés de Bonifacio Sandín.

Sandín (2009) refiere que la complejidad de la dinámica de las interacciones de las variables intervinientes en los mecanismos del estrés comprende los estímulos

externos e internos estresantes, los procesos de valoración cognitiva, la selección y aplicación de las estrategias de afrontamiento, las reacciones psicológicas y fisiológicas del organismo, así como las predisposiciones de la personalidad del individuo todo lo cual influye en la determinación de su estado de salud general. El modelo está conformado de varios niveles:

- *Exigencias psicosociales*: Involucra los agentes estresores primarios como los sucesos vitales del desarrollo del individuo, el estrés cotidiano de los acontecimientos del diario vivir, así como del estrés crónico debido al bajo nivel socioeconómico que conlleva percibir menos apoyo social y exteriorización de respuestas negativas.
- *Evaluación cognitiva*: Es la apreciación que hace el individuo, a nivel de la cognición, de las exigencias del entorno el cual incluye el tipo de amenaza que conlleva pérdida, el de peligro en ciernes que involucra daño a su integridad y el de desafío que atañe a un reto personal dependiendo de la esencia misma de la exigencia del entorno y de las predisposiciones de su personalidad evaluando si el suceso es positivo o negativo, si depende de las acciones del individuo o es ajeno a ello, si lo esperaba o aconteció de manera súbita y si posee la capacidad de controlarla o no.
- *Respuestas ante el estrés*: Comprende las reacciones fisiológicas del sistema vegetativo del organismo como la frecuencia respiratoria y cardíaca; y las que corresponden a las respuestas psicológicas de ansiedad y depresión.
- *Afrontamiento*: Es la variable que influye en las respuestas frente al estrés el cual puede ser activado o reducido de acuerdo a la evaluación cognitiva que haga el individuo de su entorno y de la situación en sí, cualquiera sea

la esencia del agente estresor, puesto que el afrontamiento puede modificarlo o atribuirle un nuevo significado con el propósito de aminorar el nivel de amenaza buscando en forma activa su solución o aliviando la sintomatología del estrés controlando las respuestas fisiológicas, psicológicas y sociales.

- *Características personales*: Son predisposiciones de relativa estabilidad en la personalidad del individuo que le lleva a percibir la realidad estresante diferente a la de los demás y le provee de los recursos para afrontarla.
- *Características sociales*: Comprende el soporte social, el estatus socioeconómico y los vínculos sociales con que cuenta el individuo en la forma de asistencia y soporte emocional frente al estrés que es provista por las personas cercanas a su red social elevando su autoestima y resistencia a los efectos desadaptativos del estrés.
- *Estado de salud*: Es el resultado del funcionamiento apropiado o inapropiado de los componentes mencionados a nivel psicológico y fisiológico.

Dimensiones del estrés laboral.

Para la evaluación de los niveles de estrés docente, se empleó la Escala de Estrés Laboral Docente (ED-6) (Gutiérrez et al., 2005), que se compone de 77 ítems agrupados en cinco dimensiones: 1) Ansiedad, 2) depresión, 3) presiones, 4) creencias desadaptativas y 5) mal afrontamiento.

La ansiedad y depresión recaban datos a partir de cuadros de estrés, este modo englobaría, por ejemplo, manifestaciones psicofisiológicas, miedos, somatizaciones, trastornos del sueño.

La dimensión presiones está constituido por reactivos como potenciales fuentes de malestar para ellos, las responsabilidades tales como problemas de comportamiento de los alumnos, las adaptaciones del curriculum como presión administrativa.

El factor creencias desadaptativas alude al grado de acuerdo del profesor, respecto de una serie de tópicos o cuestiones controversiales con respecto al tema de la enseñanza, bajo la suposición de que, en la medida en que el acuerdo sea alto, sería lógico que existiese cierto grado de malestar en consecuencia. Así, por ejemplo, el ítem 20 dice “Me pagan por enseñar, no por formar personas”. Es sensato pensar que aquellos profesores que se muestren más de acuerdo con esta afirmación, tenderán, en general, a estar un poco desadaptados por sus creencias.

Para finalizar, la dimensión mal afrontamiento abarca los aspectos que minimizan o aumentan las fuentes de estrés. Como lo es el ítem “Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas”, representa el apoyo social que dispone el profesor en las zonas externas a su centro de labores.

2.2.2. Bienestar psicológico

Definición.

Ryff (1989) define el bienestar psicológico como la valoración que una persona ha hecho de su vida por haberla vivido de una determinada forma. Esta es la resultante de la evaluación del funcionamiento positivo de su existencia. Cuando una persona en sus esfuerzos por obtener lo que se ha propuesto llega a alcanzar sus objetivos en la vida se siente realizado y le produce una satisfacción al apreciar lo que ha alcanzado dándole una sensación de bienestar.

Díaz et al. (2006) aluden que el bienestar psicológico es el desarrollo de las potencialidades y la autorrealización personal como evidencias de que la

funcionalidad de una persona en la vida ha sido positiva, inherente a este concepto está es la idea de que muchas personas tienen serias limitaciones para descubrir y desarrollar el potencial de sus capacidades ya sea por falta de cultivo por ignorarlas o de acceso a las oportunidades para ejecutarlas. Así mismo, crecer como persona implica desarrollo interior no sólo en lo intelectual sino también en lo afectivo, espiritual y social.

Casullo (2002) define al bienestar psicológico como la percepción subjetiva que el individuo tiene de sus metas logradas en la vida y del nivel de satisfacción por lo que ha hecho, por lo que realiza actualmente y de su capacidad de poder hacerlo.

La autora enfatiza que cada uno tiene un punto de vista muy particular de evaluar sus intereses y deseos alcanzados, en las cuales están involucrados sus emociones positivas, la continuidad de su accionar presente, y en los recursos que posee para seguir haciéndolos.

Casullo y Castro (2000) definen el bienestar psicológico como una dimensión esencialmente evaluativa referido a la valoración que hace el sujeto del resultado alcanzado porque vivió de una forma determinada.

García y González (2000) consideran al bienestar psicológico como una construcción mental de expresión positiva al pensar de manera edificante sobre uno mismo de acuerdo a su esencia subjetiva y vivencial muy relacionada con el desempeño físico, psíquico y social. El bienestar en general tiene elementos temporales relacionados con la emoción y elementos duraderos relacionados con la cognición unidos entre si e influidos por la personalidad del individuo y las circunstancias que le rodean. El bienestar resulta del equilibrio ente las perspectivas de futuro y los logros valorados del presente llamado satisfacción en aspectos de

mayor atención como son: el laboral, familiar, condiciones de vida, relaciones interpersonales y los vínculos afectivos con la pareja.

Desde las primeras formulaciones teóricas del bienestar psicológico, otros investigadores han contribuido en la profundización del mismo con la inclusión de los elementos temporales en los aspectos positivos y negativos de las emociones, así como de la satisfacción de vida como está expresado en el bienestar subjetivo; y de los aspectos más estables referidos a la cognición, a la valoración que hace la persona de sí mismo y de su entorno el cual influye en las predisposiciones individuales al evaluar lo que espera en el futuro y lo que logra en el presente en los diversos aspectos de su vivencia subjetiva de su diario vivir con el consiguiente resultado de un funcionamiento psicológico óptimo.

Oramas et al. (2006) afirman que el bienestar psicológico es una señal positiva de la relación del individuo consigo mismo y con su entorno tomando en cuenta los medios psicológicos con que posee para afrontar las exigencias externas e internas. Incorpora aspectos valorativos y afectivos integrados hacia una proyección futura y sentido de la vida.

Muchos de los problemas de salud mental han estado enfocados en las deficiencias del individuo de su relación consigo mismo y de su intercambio con su entorno llegando a estados desadaptativos que le impiden hacer evaluaciones objetivas de sus circunstancias y controlar su afectividad reactiva al no tener recursos psicológicos suficientes que le ayuden a vislumbrar una perspectiva de futuro y sentido de vida frente a las exigencias cada vez más estresantes de las condiciones de vida que afectan su bienestar psicológico.

Modelos teóricos.

Modelo multidimensional de Carol Ryff.

Ryff (1989) al hacer una revisión de las diferentes teorías que definen el funcionamiento psicológico positivo, como por ejemplo la concepción de la autorrealización de Maslow, la visión del funcionamiento completo de una persona de Rogers, la formulación de la individuación de Jung y la definición de madurez de Allport; tuvo que tomar en cuenta a otros teóricos más respecto a los desafíos en el desarrollo de cada ciclo vital que cada persona experimenta, como, por ejemplo, el modelo de la etapa psicosocial de Erickson, las tendencias básicas para el cumplimiento de vida de Buhler, los cambios de personalidad en la adultez y vejez de Neugarten y los criterios positivos de la salud mental de Jahoda.

La profunda revisión sistemática de las aportaciones de todos estos autores le ha permitido a Carol Ryff (1989) fundamentar su teoría acerca del bienestar psicológico puesto que en el tiempo en la cual empezó su trabajo se habían desarrollado propuestas empíricas y hasta se crearon instrumentos de medida para evaluarla, pero con escaso fundamento teórico. Por ello, sus investigaciones han sido la base para desarrollar el tema del bienestar psicológico y los instrumentos que ella ha diseñado que otros investigadores han tomado en cuenta.

La investigación de Carol Ryff sobre el bienestar y la salud se enmarca dentro de la psicología positiva y trata de hallar elementos en común entre todas estas teorías, por ello, propuso una integración de las mismas llevándole a formular una teoría adicional en la cual se incluyen la autorrealización, el desarrollo humano y la potenciación de las capacidades humanas que definen las dimensiones del bienestar para luego hacerlas operacional y crear instrumentos de medición estructuradas que permitan evaluar el bienestar psicológico. Como resultado de ello, Ryff desarrolla un modelo teórico de seis facetas que describen el bienestar y una escala de auto reporte

para medirla basándose en los términos de cada dimensión y de su valor óptimo o deficiente que presenten cada uno de ellos (Meneses et al., 2006).

El modelo de Ryff detalla que el bienestar psicológico está compuesto por la autoaceptación, relaciones positivas con los demás, dominio del medio, propósito de vida, relaciones positivas y crecimiento a nivel personal, lo cual nos da una idea del funcionamiento psicológico positivo, en contraste con los planteamientos enfocados en la deficiencia o la enfermedad.

Cada dimensión presenta un desafío para aquellos que se empeñan por actuar de manera positiva. Así las personas que presentan bienestar eudaimónica; es decir, el bienestar que resulta de actuar de forma congruente con los valores y compromisos personales, se sienten bien a pesar de las limitaciones que puedan tener (autoaceptación), forman y conservan vínculos estrechos con otras personas (relaciones positivas con otros), intervienen en sus entornos y le dan forma para suplir sus necesidades y deseos (dominio del entorno), tienen un claro sentido de su ser individual y de su libre albedrío y lo han desarrollado (autonomía), asumen metas y objetivos que les dan significado a su vivir (propósito en la vida), y finalmente, sus deseos de aprender y de desarrollar sus capacidades los mantienen constantes (crecimiento personal) (Ryff et al., 1995).

De acuerdo con la autora las personas que tienen bienestar psicológico se aceptan así mismos, buscan alcanzar metas significativas con un sentido de propósito vital, desarrollando vínculos de calidad con sus pares con capacidad de pensar y actuar por sí mismos, interviniendo en sus contextos complicados para adaptarse y continuar su desarrollo personal.

Desde el punto de vista de Ryff, la evaluación del funcionamiento de una persona es de manera completa, así cuando evaluamos las relaciones positivas con

otras personas es posible que esté influido por el grado de aceptación que tiene de sí mismo, y la autonomía de poder ser parte de esa interrelación. Si evaluamos su capacidad de dar forma a su ambiente en la cual se desenvuelve, se debería considerar el nivel de crecimiento personal, porque podría depender de ello; y al mismo tiempo, evaluar cuanto ha crecido como persona, estará en función de las metas y objetivos que se ha propuesto en la vida que le den propósito. Así en el desarrollo del ser humano vemos que la edad de una persona podría influir en los niveles de algunas dimensiones, por ejemplo, a mayor edad menor propósito en la vida y crecimiento personal (Ryff y Singer, 1988).

Esto nos da una perspectiva integrada e interrelacionada de cada aspecto del bienestar psicológico, pero también de la influencia que la edad puede tener en cada una de las dimensiones, en relación a lo mencionado por Ryff (1988) aquellas personas que no son líderes de su propio camino no logran sobreponerse a sus dificultades lo que hace que no cumplan con sus metas, mostrando vínculos de apoyos bajos o inexistentes lo que no les favorece al tomar sus propias decisiones.

Díaz et al. (2006) mencionan que las teorías hedonistas concebían al bienestar como indicativo de la mejora en la vida basado en el ambiente y el nivel de satisfacción logrado. Otros teóricos señalaron que se refería a la satisfacción con la vida, es decir, la valoración completa de su vida; felicidad, como equilibrio entre los afectos positivos y negativos. Basados en todas estas concepciones, el bienestar subjetivo se ha interesado en los afectos y la satisfacción con la vida, en cambio, el bienestar psicológico enfatiza el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal que son los indicativos del funcionamiento positivo.

La felicidad como lo menciona Alarcón (2009) es vista como bienestar subjetivo ya que este no es tangible sino otros son los efectos como sentirse bien en el entender

del contraste con el potencial y la autorrealización personal, al estar dentro de la psicología positiva, los teóricos han creado por medio de investigaciones el desarrollo otras teorías, apoyándose en la psicometría se ha llegado a crear instrumentos de medidas y lo que ha tomado relevancia en la actualidad.

Casullo (2002) tomando como base la teoría de Carol Ryff considera que el bienestar psicológico comprende cinco aspectos:

- *Control de situaciones*: Capacidad de crear o adaptar sus ambientes a sus necesidades e intereses en el manejo de sus asuntos sin sentirse incapaces de modificarlos.
- *Aceptación de sí mismo*: Sensación que involucra los aspectos positivos o negativos de la persona y de los resultados de su vida pasada sin sentirse desilusionado de lo que es.
- *Vínculos psicosociales*: Habilidad de relacionarse con otros de manera cálida, empática, afectiva y de confianza sin sentirse aislado y frustrado.
- *Autonomía*: Capacidad de decidir de manera individual, confiando en su propio juicio, siendo asertivos, sin estar dependientes o ansiosos de la opinión de los demás.
- *Proyectos*: Asunción de metas y planes de vida que le den valor y significado a su existencia.

Modelo de la teoría de la autodeterminación.

Ryan y Deci (2008) enfatizaron en su teoría no sólo el conocimiento de las motivaciones del comportamiento humano sino también la formación de contextos sociales que permitan que las personas alcancen su desarrollo, mejoren su desempeño y disfruten de bienestar. Así mismo, les dan valor a las capacidades internas del ser humano para desarrollar su personalidad y autorregular su conducta.

Consideran que en toda persona hay un anhelo inherente de crecer, pero también de ver satisfechas sus necesidades psicológicas, ambas como fundamento de la automotivación y la personalidad. Entre las necesidades que facilitan el funcionamiento adecuado hacia el crecimiento, la integración y el desarrollo social están: La necesidad de ser autónomo, la de ser competente y la de relacionarse con otros.

Ryan y Deci (2008) todos quieren ser vistos como competentes en lo que hacen y autónomos en sus motivaciones para hacerlo; bueno, la capacidad de elegir, la validación de sus sentimientos y las oportunidades de autodirección Concedido, lo motivarán y le darán un sentido de autonomía. Además, necesitan estar conectados de manera importante con otras personas con conexión emocional y cuidado recíproco, por lo que satisfacer estas necesidades redundará en una mayor salud mental.

Dimensiones del bienestar psicológico.

El modelo de Carol Ryff (1989) considera que el bienestar psicológico está compuesto de seis dimensiones:

Autoaceptación: Es la actitud positiva de aceptación y reconocimiento de uno mismo, de su vida pasada, y las cosas buenas o malas de su vida, como una característica del funcionamiento psicológico óptimo y positivo de su salud mental. Los bajos niveles de esta cualidad crean insatisfacción de sí mismo y decepción de lo vivido en el pasado, así como preocupación por ser diferente a lo que es actualmente.

Ryff y Keyes (1995) señalan que la autoaceptación hace posible el reconocimiento de las fortalezas, debilidades y limitaciones que ayudan a fomentar una actitud adaptativa en situaciones estresantes.

Freire (2014) refiere que es importante sentirse bien con uno mismo para disfrutar de bienestar, lo cual incluye tener conciencia de nuestras posibilidades, así como de nuestra capacidad de reconocer y aceptar las limitaciones. Esto se relaciona con la visión que tengamos de nosotros mismos (autoconcepto), lo cual ayuda a formar nuestra autoimagen (autoestima) junto con los esquemas o creencias acerca de nuestra capacidad (autoeficacia).

Relaciones positivas con otros: Se establecen vínculos estrechos de profunda empatía y afecto, intimidad e identificación y preocupación por otros como una cualidad de madurez y de salud mental. Un nivel deficitario revela pocas relaciones significativas de confianza con otras personas lo que le produce aislamiento y frustración debido a su dificultad de ser cálido, abierto y comprometido con otros.

Autonomía: Es la autodeterminación del funcionamiento independiente sin la necesidad de búsqueda de aprobación en otros, ni adherencia a sus miedos y creencias, sino que se evalúa con sus propios criterios dándole la sensación de libertad. El déficit en este aspecto revela que la persona no resiste a la presión social en relación a las expectativas, evaluaciones y juicios de otros para tomar decisiones críticas.

Dominio del entorno: Donde la persona tiene la disposición para elegir, crear, manejar o controlar su ambiente y aprovechar las oportunidades como parte importante del funcionamiento positivo. La deficiencia de esta cualidad en la persona muestra la dificultad que tiene de cambiar el contexto por la falta de control sobre el mismo o por no ver las oportunidades de hacerlo.

Ryff (1989) define el dominio del entorno como la sensación de control y competencia cuando el individuo interviene en su ambiente con el fin de cambiarlo y generar oportunidades que les aporten beneficios.

Freire (2014) señala que nuestro crecimiento personal está muy relacionado con nuestra capacidad de escoger y desenvolvernos exitosamente en los diversos entornos que permitan desarrollar nuestras potencialidades; y para lograrlo es importante tener un nivel elevado de dominio o control de nuestro entorno que redunde en un bienestar psicológico óptimo. Esto requiere que la persona posea niveles de autonomía altos, así como de autoaceptación, expresado en autoestima y creencias de autoeficacia.

Fernández y Edo (1994) refieren el control percibido como la percepción que la persona tiene de su capacidad de interrelacionarse de manera eficaz con su entorno. Por lo cual, el control percibido que tengamos de nuestro entorno, permitirá que escojamos y aprovechemos las oportunidades que este nos proporcione y su estudio abarca cuatro aspectos: locus de control, atribuciones causales, indefensión aprendida y autoeficacia.

Propósito en la vida: Es la sensación de dirección, de tener metas e intenciones de ser productivo que le permitan una vida con significado lo cual contribuye a su salud mental. Los niveles bajos de esta dimensión en una persona muestran falta de sentido de dirección, metas y objetivos que le dan la sensación de que la vida no tiene significado.

Ryff (1989) define el propósito en la vida como el sentido de dirección de la vida asumida por la persona cuando se pone metas con la intención de ser productivo dándole así significado a su vida.

Freire (2014) señala que al establecerse metas personales se hace una imagen mental de la situación final que se desea alcanzar y por ello establece un plan para su realización y las estrategias necesarias para aumentar los resultados deseados en la forma de recompensas como bienestar psicológico, control y regulación de sus emociones, relaciones sociales provechosas, desarrollo y crecimiento personal. En un contexto académico relacionado al logro como en el que se desenvuelven los estudiantes universitarios, las metas personales están relacionadas a su desempeño, por lo cual para la realización de estas los estudiantes manifestarán una actitud de implicación y compromiso en sus estudios al asumir el papel que se les exige en su etapa formativa demandando de ellos el máximo esfuerzo con el propósito de desarrollar las competencias necesarias para desempeñarse de manera exitosa.

Crecimiento personal: Es el desarrollo y expansión del potencial que uno posee como persona y su autorrealización, abierto a nuevas experiencias que le desafíen en las diferentes etapas de su vida que contribuye a un adecuado funcionamiento psicológico. El déficit de esta cualidad revela que una persona ha claudicado en tomar nuevas actitudes y conductas por lo cual se ha estancado y no desea mejorar en el largo plazo, siente desinterés con la vida.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

2.3.1. Estrés laboral

Es el resultado del desequilibrio entre las exigencias laborales y las dificultades que pueden resultar repentinamente para el individuo (Leka y Griffiths, 2004).

2.3.2. Bienestar psicológico

Valoración que una persona hace de su funcionamiento positivo, es decir, de cómo ha vivido de una determinada forma (Ryff, 1989).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

La investigación se desenvuelve bajo el enfoque cuantitativo y de alcance correlacional con la finalidad de identificar qué relación existe entre las variables de estudio (Hernández et al., 2010). Es de tipo básica, ya que pretende incrementar el conocimiento científico, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico; surge de un marco teórico.

3.1.2. Diseño

Según Kerlinger (2002) nos manifiesta que toda investigación en el que las variables no pueden ser manipuladas corresponden a una investigación no experimental, por lo que no se pudo manipular las variables estrés laboral y bienestar psicológico. De la misma manera se plantea que el estudio es transversal en vista que se toma datos en un solo momento.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Camacho (2007) mencionó que la población total se compone de los casos que tienen como principal finalidad la investigación, en este caso se conforma por 111 docentes de Educación Básica Regular, entre hombres y mujeres, las edades de los participantes variaron entre los 25 a 65 años, electos de diez planteles educativos públicos ubicados en el distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca.

3.2.2. Muestra

Camacho (2007) enfatizó que la muestra parte del subgrupo proveniente de la población, cumpliendo con las características específicas para lo que se destina el estudio la cual fue constituida por 111, siendo esta censal.

Tabla 1*Distribución de la muestra según plantel educativo público*

	fi	%
IE N° 82665	8	7.2
IE N° 82664	28	25.2
IE N° 101045	14	12.6
IE N° 82662	14	12.6
IE N° 82663	10	9.0
IE N° 82692	9	8.1
IE N° 101130	8	7.2
IE N° 82693	6	5.4
IE N° 821033	7	6.3
IE N° 821128	7	6.3
Total	111	100%

Nota: fi = frecuencia; % = porcentaje.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Hg: El estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico en docentes de Educación Básica Regular en contexto de confinamiento de Bambamarca.

3.3.2. Hipótesis específicas

He1: Existe relación entre estrés laboral y la autoaceptación de sí mismo en los docentes.

He2: Existe relación entre estrés laboral y el control de situaciones en los docentes.

He3: Existe relación entre el estrés laboral y vínculos sociales en los docentes.

He4: Existe relación entre el estrés laboral y proyectos personales en los docentes.

3.4. Variables – Operacionalización

3.4.1. Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual.

Es el resultado del desequilibrio entre las exigencias laborales y las dificultades

que pueden resultar repentinamente para el individuo (Leka y Griffiths, 2004).

Definición operacional.

Para categorizar los puntajes mediante la Escala de Estrés Laboral Docente (ED-6), compuesto de 39 ítems, con cinco opciones de respuestas de tipo Likert.

Tabla 2

Operacionalización del estrés laboral

Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles
Por ansiedad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10		
Por depresión	11,12,13,14,15,16,17		Bajo
Por creencias desadaptativas	18,19,20,21		Medio
Por presión laboral	22,23,24,25,26,27,29,30,31,32,33,34	Ordinal	Alto
Por mal afrontamiento	35,36,37,38,39		

3.4.2. Variable 2: Bienestar psicológico

Definición conceptual.

Valoración que una persona ha hecho de su vida por haberla vivido de una determinada forma; la cual se deriva de la evaluación del funcionamiento positivo de su existencia (Ryff, 1989).

Definición operacional.

Para categorizar los puntajes mediante la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo y Castro (2000).

Tabla 3*Operacionalización de bienestar psicológico*

Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles
Aceptación de sí mismo	9, 4, 7		
Control de situaciones	13, 5, 10, 1	Ordinal	Bajo
Vínculos sociales	8, 2, 11		Medio
			Alto
Proyectos personales	12, 6, 3		

3.5. Métodos y técnicas de investigación

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, pues se cuantificaron las observaciones mediante la aplicación de instrumentos.

3.5.1. Escala de Estrés Laboral Docente (ED-6)

El instrumento se compone por 39 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 5 opciones siendo el nivel de medición ordinal. La versión realizada por Gutiérrez-Santander et al. (2005), la adaptación fue elaborada por Orozco (2018), comprenden 4 indicadores: Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas y presión laboral. Su administración puede ser individual o colectiva. Se estima entre 15 a 20 minutos aproximadamente la contestación de los ítems, dirigida a docentes de todos los niveles de Educación Básica Regular.

Propiedades psicométricas.

Orozco (2018) halló que la confiabilidad de los ítems a través del Alfa de Cronbach fue de .932 (muy alta), con la valoración de la escala de Likert.

Realizaron Tacanahui y Sivincha (2020) el estudio psicométrico adaptando el

instrumento en los tiempos de cuarentena, con la finalidad de evaluar el comportamiento del personal docente frente al aislamiento social, la escala terminó siendo muy aceptable al ser evaluada por los expertos, identificándose claramente sus dimensiones propuestas en un inicio y claramente al aplicar el coeficiente alfa de Cronbach, para la adecuada confiabilidad.

Propiedades psicométricas del estudio piloto.

Se obtuvieron coeficientes alfa de Cronbach de .63 hasta .93 en cada dimensión y escala global, al aplicarse una prueba piloto a 50 docentes de Educación Básica Regular, lo cual muestra que el instrumento tiene una adecuada confiabilidad para el estudio en este tipo de población.

3.5.2. Escala de Bienestar Psicológico

El instrumento se compone por 13 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 3 opciones. Fue realizada por Casullo y Castro (2000), comprenden 4 dimensiones; aceptación de sí mismo, control de situaciones, vínculos sociales y proyectos personales. Su administración puede ser individual o colectiva. Se estima 15 aproximadamente para la contestación de los ítems. Basado en los modelos teóricos del bienestar psicológico que propuso Ryff (1989).

Propiedades psicométricas.

Martínez (2002) validó la escala en una población peruana de 413 sujetos, siendo sus edades de los participantes entre los 13 y 18 años, pertenecientes al nivel secundario. Se aplicó versión de 13 ítems de Casullo (2002) generando así un alfa de Cronbach de .57 es así como todos los ítems presentaron correlación positiva con la puntuación total. Además, el 70% de éstos tuvo una correlación ítem-test superior a .20.

Garín (2011) en Lima Metropolitana, aplicó la escala a un grupo de adolescentes de 13 y 17 años como su muestra de estudio, hallando similares resultados con la investigación de Martínez (2002). La prueba obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .52 y a nivel de dimensiones, entre .40 y .54.

Para finalizar en Trujillo, Cortez (2016) estudió las propiedades psicométricas de esta escala en una población que constaba de 1 017 adolescentes. Se obtuvo una validez de constructo y validez concurrente, siendo significativos al $p < .01$ y con confiabilidad de Alfa de Cronbach alta y significativa de .710.

Propiedades psicométricas del estudio.

Se obtuvieron coeficiente alfa de Cronbach de .82 hasta .94 en cada dimensión y escala global, al aplicarse una prueba piloto a 50 docentes de Educación Básica Regular, lo cual muestra que el instrumento tiene una adecuada confiabilidad para el estudio en este tipo de población.

3.6. Procesamiento de los datos

En la actual coyuntura, se respetó los reglamentos de aislamiento con respecto a la muestra participante, al compartir el formulario de Google se realizó específicamente por vía remota (correo electrónico y WhatsApp), lo que evitó el contacto físico entre el investigador y los participantes. Además, completaron el consentimiento informado con la intención de demostrar que la participación fue totalmente anónima y voluntaria, ya que al ser parte de la investigación era necesario brindar los datos para el manejo de la ficha demográfica; de no estar de acuerdo con ello se terminaría la encuesta en ese momento preciso.

Fue necesario detallar que ante las posibles dudas o consultas que se deseen solucionar, la comunicación podría darse por medio del correo electrónico del investigador que se especificó en el consentimiento informado. El análisis estadístico

de los datos se desarrolló en este estudio en tres etapas; primero, se emplearon estadísticos para el coeficiente de alfa de Cronbach, para la evaluación de la confiabilidad de ambos instrumentos.

En un segundo momento, se empleó los estadísticos descriptivos, como frecuencias y porcentajes que describieron los niveles de las variables estudiadas. Por último, para la contratación de las hipótesis planteadas, se utilizó el test de Kolmogorov - Smirnov para identificar la normalidad de los datos, posteriormente se empleó la rho de Spearman.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Tabla 4

Niveles de estrés laboral

Dimensión	Nivel	fr	%
Estrés por ansiedad	Bajo	35	31.53
	Promedio	38	34.23
	Alto	38	34.23
Estrés por depresión	Bajo	31	27.93
	Promedio	12	10.81
	Alto	68	61.26
Estrés por creencias desadaptativas	Bajo	30	27.03
	Promedio	36	32.43
	Alto	45	40.54
Estrés por presión laboral	Bajo	35	31.53
	Promedio	38	34.23
	Alto	38	34.23
Estrés por mal afrontamiento	Bajo	32	28.83
	Promedio	34	30.63
	Alto	45	40.54
Estrés laboral	Bajo	36	32.43
	Promedio	36	32.43
	Alto	39	35.14

En la tabla 4 se puede observar los niveles de las dimensiones de estrés laboral donde un 61.26% (68) de docentes tiene nivel alto de estrés por depresión, seguido de un 27.93% (31) de docentes que tiene nivel bajo de estrés por depresión y en nivel promedio un 10.81% (12) de docentes, mientras que la variable estrés laboral obtuvo un 35.14% (39) en el nivel alto de estrés, seguido de un 32.43% (36) para los niveles promedio y bajo.

Tabla 5*Niveles de bienestar psicológico*

Dimensión	Nivel	fr	%
Aceptación de sí mismo	Bajo	30	27.03
	Promedio	30	27.03
	Alto	51	45.95
Control de situaciones	Bajo	37	33.33
	Promedio	28	25.23
	Alto	46	41.44
Vínculos sociales	Bajo	24	21.62
	Promedio	38	34.23
	Alto	49	44.14
Proyectos personales	Bajo	34	30.63
	Promedio	36	32.43
	Alto	41	36.94
Bienestar psicológico	Bajo	36	32.43
	Promedio	34	30.63
	Alto	41	36.94

En la tabla 5 se puede apreciar los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico donde los valores que tiene porcentaje alto se encuentran con 45.95% (51) de docentes con nivel alto de aceptación de sí mismo, seguido de un 44.14% (49) de docentes que tiene nivel alto de vínculos sociales; mientras que la variable bienestar psicológico obtuvo valores de 36.94% (41) para el nivel alto, seguido de un 36.43% (36) para los niveles bajo y en el nivel promedio con un 30.63% (34), aproximadamente un tercio para cada nivel.

Tabla 6*Bondad de ajuste de normalidad para estrés laboral y bienestar psicológico*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés por ansiedad	.194	111	.000
Estrés por depresión	.200	111	.000
Estrés por creencias desadaptativas	.187	111	.000
Estrés por presión laboral	.078	111	.044
Estrés por mal afrontamiento	.292	111	.000
Estrés laboral	.089	111	.030
Aceptación de sí mismo	.130	111	.000
Control de situaciones	.177	111	.000
Vínculos sociales	.178	111	.000
Proyectos personales	.218	111	.000
Bienestar psicológico	.146	111	.000

En la tabla 6 se muestra el análisis de normalidad para las variables y dimensiones, tomándose en cuenta el estadístico Kolmogorov-Smirnov (K - S) ya que la muestra cuenta con más de 50 sujetos por lo que se observa que los p valores menores al valor teórico .05; por lo tanto, la distribución de los datos es no paramétrica y corresponde usar estadígrafos como Spearman para las correlaciones.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 7*Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico*

Estadístico	Variable	Bienestar psicológico	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.679
		p	.000

En la tabla 7 se aprecia que existe correlación inversa, moderada y altamente significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -.679$; $p < .001$), es decir si una aumenta la otra variable tenderá hacia un comportamiento contrario; es así que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8*Relación entre estrés laboral y la aceptación de sí mismo*

Estadístico	Variable	Aceptación de sí mismo	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.657
		p	.000

En la tabla 8 observamos que existe correlación inversa, moderada y altamente significativa entre estrés laboral y la aceptación de sí mismo ($\rho = -.657$; $p < .001$); es decir, si una aumenta la otra variable tenderá hacia un comportamiento contrario; es así que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9*Relación entre estrés laboral y el control de situaciones*

Estadístico	Variable	Control de situaciones	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.665
		p	.000

En la tabla 9 observamos que existe correlación inversa, moderada y altamente significativa entre estrés laboral y control de situaciones ($\rho = -.665$; $p < .001$); es decir, si una aumenta la otra variable tenderá hacia un comportamiento contrario; es así que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10*Relación entre estrés laboral y vínculos sociales*

Estadístico	Variable	Vínculos sociales	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.603
		p	.000

En la tabla 10 observamos que existe correlación inversa, moderada y altamente significativa entre estrés laboral y vínculos sociales ($\rho = -.603$; $p < .001$); entonces, si una aumenta la otra variable tenderá hacia un comportamiento contrario; es así que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Relación entre estrés laboral y proyectos personales

Estadístico	Variable	Proyectos personales	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.614
		p	.000

En la tabla 11 observamos que existe correlación inversa, moderada y altamente significativa entre estrés laboral y la aceptación de sí mismo ($\rho = -.614$; $p < .001$); es decir, si una aumenta la otra variable tenderá hacia un comportamiento opuesto; es así que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

En cuanto al objetivo general se evidencia la existencia de correlación inversa moderada y altamente significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -0.679$; $p < .001$), indicando que si una de las variables aumenta la segunda variable tendrá el efecto contrario. Siendo resultados semejantes a los aportes de Silva (2021) al identificar en las variables estrés laboral y la bienestar psicológico correlación inversa, baja y estadísticamente significativa (-0.265) y con respecto a las dimensiones del bienestar psicológico se reveló relación estadísticamente significativa, donde el rol de la influencia de los líderes y el respaldo del grupo son estrategias que promueven el bienestar; para Fatana y Flores (2020) hallaron relación entre estrés laboral y bienestar psicológico con los trabajadores de diferentes hospitales, siendo un estudio aceptado, asimismo, se determinó la importancia de promover relaciones positivas, autonomía, autoaceptación, crecimiento personal y el control del entorno, promocionando el mantenimiento del bienestar psicológico de los colaboradores. Basados en los resultados, son relevantes los aportes de Selye (1936 – 1975) al identificar el estrés como respuesta desencadenante que afecta los ajustes biológicos del organismo del individuo.

Es por ello que, si el estrés tiene como resultado una evaluación negativa, los síntomas se registran con un excesivo cansancio y fatiga, acompañado de situaciones amenazantes, con un estado crítico de agotamiento, así como también angustia física y mental en exceso, produciendo con el tiempo problemas de mayor gravedad en el individuo, que llevan al punto de enfermarse. Por ello se resaltan las contribuciones de Ryff (1989) valorando la importancia de fomentar el bienestar psicológico, debido a la influencia positiva en la persona con las perspectivas que satisfacen un mejor desempeño a nivel psíquico, físico y social; lo que provoca el funcionamiento positivo

de la existencia del individuo. Por lo señalado, es necesaria la ejecución de la promoción y prevención que brinde estrategias para el bienestar psicológico en los individuos, implementando el uso de factores motivadores que beneficien el equilibrio a favor de la salud integral de las personas.

El primer objetivo específico mostró un resultado inverso, moderado y altamente significativo entre estrés laboral y la aceptación de sí mismo ($\rho = -.657$; $p < .001$), es decir, que, si se percibe mayor estrés laboral en el individuo, menor será la aceptación de sí mismo. Parecidos son los resultados hallados por Silva (2021) quien observó una correlación inversa, baja y estadísticamente significativa ($-.265$) entre el estrés laboral y bienestar psicológico, encontró relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del estrés laboral con las dimensiones del bienestar psicológico, siendo más prevalente a la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo de grupo. Complementado con los aportes de Ryff y Singer (1988) al hacer énfasis en las relaciones positivas que se tienen con las demás personas, que tienden a ser influenciadas por el grado de aceptación que se tiene de sí mismo, inspirando dentro del abordaje psicológico el promover el bienestar de la persona, en las consejerías donde se establece la valoración del crecimiento personal, en función a los objetivos propuestos que generan un propósito de vida.

Respecto al segundo objetivo, se reconoció correlación inversa, moderada y altamente significativa entre estrés laboral y control de situaciones ($\rho = -.665$; $p < .001$), es decir que se halló un resultado inverso entre las variables. Aproximándose a la investigación de Fatana y Flores (2020) con los colaboradores de los hospitales en Arequipa, valorando la importancia de la dimensión del control del entorno dentro del bienestar psicológico, lo que se identifica como un recurso favorable que controla los niveles del estrés laboral en los participantes. Conforme a los resultados se toma

en consideración las contribuciones de Casullo (2002) con el control de situaciones, la cual se determinó como la capacidad de adaptarse a los medios u entornos, eliminando la sensación de incapacidad ante las diversas circunstancias que se presenten. Por tal razón, cabe señalar la importancia de capacitar y orientar a las personas en focus group donde se identifiquen los desaciertos, ante el descontrol o no manejo de las situaciones experimentadas.

En lo concerniente al tercer objetivo, se reconoce la existencia de correlación inversa, moderada y altamente significativa entre las variables estrés laboral y vínculos sociales ($\rho = -.603$; $p < .001$), hallándose un resultado inverso entre las variables, al aumentar o disminuir sus niveles. Divergente a la investigación de Gómez-Baños et al. (2022) cuyos resultados hallados identificaron correlación negativa, entre factores de riesgo psicosocial y el estrés; en cuanto, al bienestar psicológico y el estrés, se relaciona de forma inversa los factores de riesgo con el bienestar psicológico y con respecto al estrés no se halló relación con el bienestar psicológico. Contrastando los aportes de Sandín (2009) el cual se centra en la complejidad de la dinámica de interacciones de las variables intervinientes, específicamente en las características sociales, con el soporte social que contrarresta el estrés; asimismo, tienden a tener un efecto positivo similar a las vitaminas, fomentando el bienestar del individuo. Aconsejando la interacción frecuente y cercana con las redes de soporte social, beneficiando en la elevación de resistencia por los desadaptativos efectos que ocasiona el estrés.

El cuarto objetivo reveló la existencia de correlación inversa, moderada y altamente significativa entre estrés laboral y los proyectos personales ($\rho = -.614$; $p < .001$), hallándose un resultado inverso entre las variables, al aumentar o disminuir sus niveles. Siendo similar a lo presentado por Galantí et al. (2021) cuyos resultados

indicaron una relación negativa entre el conflicto entre la familia, el trabajo y el aislamiento social, en cuanto a la dimensión autoliderazgo y autonomía mantienen una relación positiva con la dimensión productividad y engagement, de igual forma se observó una relación positiva entre familia-trabajo y aislamiento social con el estrés. Sustentados con los aportes de Casullo (2002) donde los proyectos personales, son de gran importancia, debido a que el individuo asume sus metas con responsabilidad y los propósitos de vida que le generan gran valor y significancia a su existencia. Por consiguiente, es necesaria la ejecución de consejerías que entrenan a las personas para un compromiso consigo mismos manteniendo sus propósitos de vida abocados en su crecimiento personal y profesional.

En lo que compete al quinto objetivo, se reconoce los niveles de las dimensiones de estrés laboral donde un 61.26% (68) de docentes tiene nivel alto de estrés por depresión, seguido de un 27.93% (31) de docentes que tiene nivel bajo de estrés por depresión y en nivel promedio un 10.81% (12) de docentes; mientras que el estrés laboral obtuvo valores de 35.14% (39) en docentes que presentan estrés, seguido de un 32.43% (36) para los niveles promedio y bajo. Dichos resultados no coincidieron con lo hallado por Fatana y Flores (2020) donde el estrés laboral se ubicó prevalentemente en un nivel medio (53%).

Siendo demostrable a través del modelo teórico del ambiente social (French y Kahn, 1962) en el que se encuentra el individuo, identificando las consecuencias del trabajo en la salud, con los cuatro elementos fundamentales que promueven el estrés; el primero, las condiciones físicas y sociales objetivas; segundo, la percepción subjetiva del contexto objetivo; tercero, el repertorio de respuestas del trabajador y el cuarto, con las consecuencias en la salud física y mental. Siendo evidente la necesidad de incitar a los individuos a experimentar desde los niveles más bajos de

estrés y tensión en las labores, para que se pueda promover el manejo adecuado de las demandas del medio en el que se encuentra.

Finalmente para el sexto objetivo, se mostró los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico donde los valores que tiene porcentaje alto se encuentran con 45.95% (51) de docentes con nivel alto de aceptación de sí mismo, seguido de un 44.14% (49) de docentes que tiene nivel alto de vínculos sociales; mientras que la variable bienestar psicológico obtuvo valores de 36.94% (41) de docentes que presentan bienestar en nivel alto, seguido de un 36.43% (36) para los niveles bajo y en el nivel promedio con un 30.63% (34), aproximadamente un tercio para cada nivel.

Puntualizando las dimensiones basados en el modelo de Ryff (1989) la autoaceptación se caracteriza por el óptimo funcionamiento psicológico y positivo promoviendo la buena salud mental; las relaciones positivas con otros, fomenta vínculos estrechos generando empatía, intimidad, afecto e identificación con los demás; la autonomía, permite que el individuo experimente la sensación de libertad, evitando la necesidad de aprobación; el dominio del entorno, integrando la capacidad de elegir y controlar su medio, aprovechando las oportunidades y el control de sí mismo; propósito de vida, permitiendo que la vida tenga significado y productividad basado en sus metas y por último la dimensión del crecimiento personal, donde la persona expande su potencial, facilitando la autorrealización haciendo frente a nuevas experiencias y desafíos que contribuyen a un adecuado funcionamiento y bienestar psicológico.

Debido a ello es relevante que el individuo pueda adquirir competencias que le permitan ser autónomo, ampliando sus capacidades de validar lo que siente, contando con vínculos sociales que fortalezcan lazos afectivos y recíprocos, satisfaciendo así las necesidades que lo dirijan hacia el bienestar psicológico.

5.2. Conclusiones

1. El estrés laboral mostro una relación inversa con el bienestar psicológico en un grupo de docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca; en otros términos, la percepción de estrés en su centro laboral llevaría a niveles bajos de bienestar psicológico.
2. El estrés laboral mostro una relación inversa con la aceptación de sí mismo en un grupo de docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca; en otras palabras, la percepción de estrés en su centro laboral llevaría a niveles bajos de aceptación de sí mismo, debido a que la presión laboral sobrepasa los límites de los docentes provocando juicios de incapacidad.
3. El estrés laboral mostro una relación inversa con el control de situaciones en un grupo de docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca; explicando que mientras exista mayor estrés laboral, menor serán el control sobre las situaciones debido que los limites naturales de tolerancia hacia el estrés son sobrepasados.
4. Estrés laboral mostro relación inversa con los vínculos sociales en un grupo de docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca, explicando que mientras exista mayor estrés laboral, menor serán los vínculos sociales debido que los limites naturales de tolerancia hacia el estrés son sobrepasados.
5. El estrés laboral mostro relación inversa con los proyectos personales en un grupo de docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca, lo que explica que, si menores son los niveles de proyectos personales, mayores serán los niveles de estrés, producido por el abandono de objetivos, metas, tarea o actividades basados en las sobre exigencias y las elevadas autocríticas.
6. Basados en los resultados, el nivel preponderante del estrés laboral fue alto (35.14%) seguido de un 32.43% (36) para los niveles promedio y bajo; es decir

que un porcentaje representativo de docentes tiene alta saturación por carga de trabajo representada en aumento por sus creencias desadaptativas.

7. Basado en los resultados, el nivel preponderante de bienestar psicológico fue alto (36.94%), seguido de un 36.43% (36) para los niveles bajo y en el nivel promedio con un 30.63% (34). Por lo cual, un porcentaje representativo de docentes poseen ciertas estrategias para enfrentar la presión laboral pero no son suficientes para el manejo del estrés.

5.3. Recomendaciones

1. A través del presente estudio se enfatiza el gran impacto que produce el estrés laboral, siendo contraproducente en niveles altos que desequilibran los mecanismos fisiológicos; tomando relevancia la prevención con el equipo de bienestar psicológico para el afronte y adaptación ante las demandas que se suman en el ámbito laboral.
2. Elaborar estrategias que busquen incrementar el bienestar psicológico de los docentes mediante la participación activa en la toma de decisiones; asimismo poner en práctica nuevos recursos para la solución de los problemas en las diferentes situaciones que atraviesan.
3. Incentivar para los siguientes estudios la ejecución de investigaciones con distinto diseño, tal como el diseño experimental, aportando nuevos datos de gran relevancia sobre las variables investigadas.
4. Es recomendable que dentro de la ejecución de programas de entrenamiento que promuevan el bienestar psicológico, puedan psicoeducar de forma cognoscitiva la inestabilidad que se percibe en dichos momentos de estrés, considerando así lo valioso de los recursos que permiten hacer frente a las situaciones que acontecen.

5. Se sugiere poder tomar en cuenta la participación de una muestra más representativa y aleatorizada, con la posibilidad de poder generalizar los resultados y la puesta en práctica de programas que abarquen intervenciones a nivel nacional.

REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 141-159. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Ayuso, J. (2020). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista iberoamericana de educación*, 39(3). <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Bensabat, S. (1987). *Stress. Grandes especialistas responden* (2ª ed.). Mensajero.
- Brengelmann, J. (1987). Stress y terapia contra el stress: un proyecto internacional (STRESA). *Análisis y Modificación De Conducta*, 7(16). <https://doi.org/10.33776/amc.v7i16b.1612>
- Castillo, G. (2013). Adicciones Tecnológicas: El auge de las redes sociales. *Health and Addictions*, 13(1), 5–14. <https://www.redalyc.org/pdf/839/83928046001.pdf>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós
- Casullo, M. y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35-68. <https://doi.org/10.18800/psico.200001.002>
- Chiang, M., Heredia, S., y Santamaría, E., (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Collas, D. y Cuzcano, S. (2019). *Estrategias de afrontamiento ante el estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de una institución privada de Lima Este, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1906/Daniel_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Condori, J. (2020). *Afrontamiento y bienestar psicológico en estudiantes de ingeniería en una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19143/CONDORI_MORAN_JUAN_FERNANDO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz, S (2020). Resultados de encuesta de Estrés laboral docente durante COVID-19. Association of Christian Schools International, Oficina Continental para Latinoamérica. <https://www.acsilat.org/component/content/article/11-articulos-educativos/77-el-estres-laboral-docente-durante-covid-19?Itemid=1>
- Fineman, S. (1993). *Emotions in Organizations*. Sage.
- Freire, J. (2014). *Incidencia de los Factores de Riesgo, en el Estrés Laboral del Personal de tripulación de la Compañía de Seguridad Privada TEVCOL* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13653/1/TESIS%20FINAL%20JENNIFER%20FREIRE%20F.pdf>
- García-Rivera, B., Maldonado-Radillo, S., & Ramírez, M. (2014); Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México. *Summa Psicológica*, 11(1), 65-73. <https://doi.org/10.18774/448x.2014.11>
- Garín, N. (2011). *Problemas, afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Gómez-Baños, R., Saldaña-Barrientos, S., Orozco-Arellano, M. A., y Rivas-Vega, B. A. (2022). Correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar. *Revista mexicana de medicina familiar*, 8, 78-85.
http://www.revmexmedicinafamiliar.org/portadas/rmmf_22_9_3.pdf#page=11
- Holmes, T y Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scales. *Journal of Psychosomatic Research* 11 (2), 213-218.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0022399967900104>
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Edición Sans Growing Brands,
http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf
- Lascano, F. (2019). *Bienestar psicológico y rasgos de personalidad en estudiantes* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29301/2/TESIS-FINAL-PRESENTAR.pdf>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Ediciones Martínez Roca.
- Leka, S. & Griffiths, A. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones.
- León, P. (2013). *Resiliencia Organizacional: Una Aproximación*. [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario]. Repositorio de la Universidad del Rosario.
- Martínez, P. (2002). *Bienestar psicológico en Lima*. Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Paidós.

- Merín- Reig, J., Cano, A., y Miguel, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención, *Ansiedad y estrés*, 1(2-3), 113-130. https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework
- MINSA (2020, julio). *Plan de salud mental Perú, 2020 – 2021 (En el contexto COVID-19)*. Ministerio de salud. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- MINSA (2021, 10 de junio). *El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenes-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
- Molina, C., Meléndez, J. y Navarro, E. (2008). Bienestar y calidad de vida en ancianos institucionalizados y no institucionalizados. *Anales de psicología* 24(2), 312-319. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711589014.pdf>
- Moreta, R., Gabior, I., y Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud y Sociedad*, 8(2), 172-184. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439752880005.pdf>
- Nájera, J. (2012). *El efecto del estrés agudo de tipo psicosocial en el procesamiento de los componentes verbal y viso-espacial de la memoria de trabajo en una muestra de jóvenes adultos universitarios* [Tesis de pregrado, Universidad de Costa Rica]. Repositorio de la Universidad de Costa Rica. <http://repo.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/1775/1/34659.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un*

estudio de la OMS. Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>

Organización Mundial de la Salud (2020). *Salud mental del adolescente.*

Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

Oramas, A., Santana, S., y Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico un indicador positivo de la salud mental. *Revista cubana de la salud y trabajo*, 7(1-2), 34-39. <https://xdoc.mx/documents/el-bienestar-psicologico-un-indicador-positivo-de-la-salud-mental-5efa5869b255e>

Orozco, E. E., Nájera, J.F., Guerra, S. E., Ramos, F., y Guerra, R. M. (2021). Reflexión sobre las competencias docentes en los institutos superiores tecnológicos en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 35(1).
<http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/2901/1225>

Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio de la Universidad de Piura.

Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., y Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(4).
<https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/abstract/?lang=e>

Rivera, M. y Farfan, Y. (2020). *Afrontamiento del estrés y su relación con el bienestar psicológico a causa del estado de emergencia generado por el Covid-19 en*

estudiantes de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima este [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3765/Maria_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ryan, R. y Deci, E. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology*, 49(3), 186-193. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0012753>

Ryff, C. (1989). La felicidad lo es todo, ¿o no? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico. *Revista de personalidad y psicología social*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Salcedo, R. (2021). *Condiciones de Trabajo en el Estrés Laboral en un Hospital Público de la Ciudad del Cusco, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], repositorio Universidad Cesar Vallejo. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73098/Salcedo_CRN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73098/Salcedo_CRN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2014). Psicología positiva: una introducción. *Flow y los Fundamentos de la Psicología Positiva*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18

Selye H. (1975). Confusion and controversy in the stress field. *Journal of human stress*, 1(2), 37–44. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1235113/>

Selye, H. (1936). Síndrome producido por diversos agentes nocivos. *Naturaleza*, 138 (32). <https://doi.org/10.1038/138032a0>

Sieglin, V. (2012). *Acoso laboral y salud psicosomática. El caso de científicos de alto*

rendimiento en universidades estatales mexicanas [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio de la Autónoma de Nuevo León. <https://repositorio.leon.uia.mx/xmlui/handle/20.500.12152/96657>

Tepper, B. (2017). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/1556375>

Unda, S., Hernández-Toledano, R. A., García-Arreola, O., y Esquivel, C. (2020). Factores de riesgo psicosocial predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (Burnout) en docentes de bachillerato. *Información Psicológica*, (119), 91-107. <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/903/1805>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Estrés laboral	Tipo: básica
Determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes de Educación Básica Regular en contexto de confinamiento de Bambamarca.	Hg: El estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico en docentes de Educación Básica Regular en contexto de confinamiento de Bambamarca.	Dimensiones: Estrés por ansiedad Estrés por depresión Estrés por creencias desadaptativas Estrés por presión laboral Estrés por mal afrontamiento	Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Muestra: 111 docentes Técnica: Encuesta
Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Bienestar Psicológico	Instrumento: Cuestionario
1. Establecer la relación entre estrés laboral y la aceptación de sí mismo en los docentes.	1. Existe relación entre estrés laboral y la aceptación de sí mismo en docentes.	Dimensiones: Aceptación de sí mismo Control de situaciones Vínculos sociales Proyectos personales	
2. Determinar la relación entre estrés laboral y el control de situaciones en los docentes.	2. Existe relación entre estrés laboral y el control de situaciones en docentes.		
3. Establecer la relación entre el estrés laboral y los vínculos sociales en los docentes.	3. Existe relación entre el estrés laboral y los vínculos sociales en docentes.		
4. Establecer la relación entre el estrés laboral y los proyectos personales en los docentes.	4. Existe relación entre el estrés laboral y los proyectos personales en docentes.		
5. Conocer los niveles de estrés laboral en los docentes.			
6. Conocer los niveles de bienestar psicológico en los docentes.			

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DOCENTES (ED-6)

Gutiérrez, Moran, Sanz e Inmaculada (2018)

Instrucciones

La presente encuesta presenta una serie de afirmaciones referidas al estrés laboral de docentes. Se aplica al personal docente. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla 1. Elija una de ellas en la lista.

Opciones de calificación

Totalmente de acuerdo	TA: 4
De acuerdo	DA: 3
Indiferente, ni uno ni el otro	MA: 2
En desacuerdo	ED: 1
Totalmente en desacuerdo	TD: 0

I. NIVEL DE ESTRÉS POR ANSIEDAD

ÍTEMS	TD	ED	MA	DA	TA
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.					
3. La tensión del trabajo en casa está alterando mis hábitos de sueño.					
4. Hay tareas laborales en casa que afronto con temor					
5. Los problemas laborales en casa están afectando mi salud física.					
6. La tensión en el trabajo en casa está alterando					

mis hábitos alimenticios.					
7. En la institución educativa se dan situaciones de tensión entre los integrantes que hacen que me entre sudores fríos.					
8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración					
9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.					
10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar por sentir presión en el trabajo.					

II. NIVEL DE ESTRÉS POR DEPRESIÓN

ÍTEMS	TD	ED	MA	DA	TA
11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.					
12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
13. Veo el futuro sin ilusión alguna.					
14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
15. Siento ganas de llorar por estar confinado sin una razón aparente.					
16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					

III. NIVEL DE ESTRÉS POR CREENCIAS DESADAPTATIVAS

ÍTEMS	TD	ED	MA	DA	TA
18. Creo que no hay buenos o malos profesores,					

sino buenos o malos alumnos.					
19. Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula virtual es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
20. Me pagan por enseñar, no por formar personas.					
21. Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.					

IV. NIVEL DE ESTRÉS POR PRESIÓN LABORAL

ÍTEMS	TD	ED	MA	DA	TA
22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a					
23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.					
24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.					
25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.					
26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.					
27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.					
28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.					
29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.					
30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.					
31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional laboral.					
32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.					
33. He perdido la motivación por la enseñanza					

34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.					
---	--	--	--	--	--

V. NIVEL DE ESTRÉS POR MAL AFRONTAMIENTO

ÍTEMS	TD	ED	MA	DA	TA
35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.					
36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas					
37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional					
38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.					
39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.					

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Casullo y Castro (2002)

Instrucciones

Te pedimos que leas con atención las frases siguientes. Marca tu respuesta con cada una de ellas sobre la base de lo que pensaste y sentiste durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: Estoy de acuerdo; Ni de acuerdo ni en desacuerdo; Estoy en desacuerdo. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No dejes frases sin responder. Marca tu respuesta con una cruz (o aspa) en unos de los tres espacios.

N°	ÍTEMS	EA	NA/ ND	ED
1	Creo que me hago cargo de lo que digo o hago.			
2	Tengo amigos-as en quienes confiar.			
3	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
4	En general estoy conforme con el cuerpo que tengo.			
5	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
6	Me importa pensar que haré en el futuro.			
7	Generalmente le caigo bien a la gente.			
8	Cuento con personas que me ayudan si los necesito.			
9	Estoy bastante conforme con mi forma de ser.			
10	Si estoy molesto(a) soy capaz de pensar como cambiarlo.			
11	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
12	Soy capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
13	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Yo _____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “*ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE EDUCACION BASICA REGULAR EN CONTEXTO DE CONFINAMIENTO DE BAMBAMARCA*” del Bachiller SAÚL VASQUEZ LOZANO, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma del Perú.

Entiendo que este estudio busca conocer la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en una muestra de docentes de Educación Básica Regular del distrito de Bambamarca, y sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución económica por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Para confirmar su participación marque con un aspa la siguiente opción.

Sí quiero participar

Anexo 4. Reporte de software antiplagio

SAÚL VASQUEZ LOZANO 2			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
20%	20%	6%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet		3%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet		3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet		2%
4	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet		1%
5	revistas.usil.edu.pe Fuente de Internet		1%
6	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet		1%
7	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet		1%
8	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet		1%
9	psicologiadeltrabajo.fandom.com Fuente de Internet		<1%