

UNIVERSIDAD PERUANA UNION

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

**Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una
universidad privada del Lima, Este**

Por:

Lenni Maritza Tualombo Chacha

Asesor:

Mg. Maritza Julia Mendoza Galarza

Lima, mayo de 2018

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA

DEL INFORME DE TESIS

Maritza Julia Mendoza Galarza, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, Este” constituye la memoria que presenta la Bachiller: Lenni Maritza Tualombo Chacha para aspirar al título de Profesional de Psicóloga, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Ñaña, a los 26 días de Junio del 2018



Mg. Maritza Julia Mendoza Galarza

“Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad
privada de Lima, Este”

TESIS

Presentada para optar el título profesional de Psicólogo(a)

JURADO CALIFICADOR



Psic. Jostias Trinidad Ticse
Presidente



Psic. Isaac Alex Conde Rodríguez
Secretario



Psic. Flor Victoria Leiva Colos
Vocal



Mg. Maritza Julia Mendoza Galarza
Asesora

Ñaña, 17 de mayo de 2018

Dedicatoria

A Dios, por permitirme culminar de mis objetivos más deseados en ser psicóloga. Por bendecirme abundantemente durante todo la etapa de estudio, por mantenerme en la fe cristiana y ver el poder de Dios en cada momento de mi vida.

A mi padre Ángel Tualombo y familia quienes me guiaron con sus sabios consejos, enseñanzas y valores que me motivaron para continuar el camino en ser profesional al servicio de Dios.

A mis amigos, compañeros por el apoyo incondicional para lograr el presente estudio de investigación.

Agradecimiento

Agradecer, en primer lugar a Dios, quién es el mejor guía y modelo principal en mi vida, quién con su infinito amor y poder me dio fortaleza, ánimos y el desarrollo de las capacidades necesarias para lograr la presente investigación.

A los docentes de la escuela profesional de psicología, en especial a la Dra. Damaris Quinteros, Mg Maritza Mendoza quienes tuvieron la hermosa labor de impartir sus conocimientos, motivar y guiar nuestro aprendizaje, siendo inspiración para mi vida profesional. Finalmente a todos mis apreciados amigos que a lo largo del proceso colaboraron de manera incondicional.

A la Institución educativa privada de Lima, este por permitir y facilitar la aplicación de los instrumentos para la ejecución de esta investigación.

Índice de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	v
Índice de Contenido.....	vi
Resumen	x
Introducción.....	xii
Capítulo I:El problema	14
1. Planteamiento del problema	14
1. Pregunta de investigación.....	18
2.1 Pregunta general	18
3. Justificación	19
4. Objetivo de la investigación	20
4.1 Objetivo general	20
Capítulo II: Marco teórico	21
1. Presuposición filosófica.....	21
3.2 Bienestar psicológico	38
3.3. Desarrollo de la adultez intermedia	50
4. Definición de términos.....	54
Hipótesis específicas.....	54
<u>Capítulo III: Materiales y métodos</u>	56
2. Diseño y tipo de investigación.....	56
3. Delimitación general y geográfica.....	58
4.1. Características de inclusión y exclusión.....	58
4.2 Características de los participantes.....	58
5.1 El cuestionario de evaluación del estrés	60
6. Proceso de recolección de datos.	62
7. Procesamiento y análisis de datos.	63
Capítulo IV: Resultados y Discusión	64
1. Resultados.....	64
2.Discusión	64
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones	80
1.Conclusiones.....	80
2. Recomendaciones	82
Referencias.....	91
Anexos.....	101

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones en el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff.....	44
Tabla 2 Matriz de operacionalización de cuestionario de estrés laboral.....	57
Tabla 3 Operacionalización del variable de bienestar psicológico.....	56
Tabla 4 Variables demográficas de los docentes	56
Tabla 5 Niveles de bienestar psicológico de acuerdo a las dimensiones en docentes.....	59
Tabla 6 Niveles de bienestar según el sexo de los participantes.....	64
Tabla 7 Nivel de bienestar psicológico en docentes según la edad	63
Tabla 8 Niveles de estrés laboral según las horas de trabajo	64
Tabla 9 Niveles de bienestar psicológico según las facultades	67
.Tabla 10 Niveles de estrés laboral en docentes las facultades de los participantes	67
Tabla 11 Niveles de estrés laboral según el género	68
Tabla 12 Niveles de estrés laboral según edades.....	70
Tabla 13 Niveles de estrés laboral según las horas de trabajo.....	69
Tabla 14 Niveles de estrés laboral según las facultades.....	69
Tabla 13 Niveles de estrés laboral según las horas de trabajo.....	69
Tabla15 Prueba de normalidad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio	72
Tabla 16 Correlaciones entre las variables de las dimensiones de bienestar psicológico y estrés laboral.....	73

Índice de anexos

Fiabilidad del Cuestionario de estrés laboral de Villalobos.....	121
Fiabilidad de constructo ítem- test de la escala del bienestar psicológico de Carol Ryff...	122
Validez de constructo ítem-test cuestionario de estrés laboral de Villalobos.....	123
Validez de constructo ítem-test, escala de bienestar psicológico de Carol Ryff.....	124

Nomenclatura y/o símbolos usados

OMS : Organización Mundial de la Salud

Rho : Coeficiente de correlación

p : significancia

< : Menor

> : Mayor

α : Alfa de crombach

n : número de personas

% : porcentaje

f : frecuencia

K-S : Kolmogorov-Simimov

rho : rho de Pearson

** : Significancia

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre estrés laboral y el bienestar psicológico de los docentes de una universidad privada del Lima, Este. Es un estudio no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Se contó con la participación de 203 docentes, comprendido en edades de 22 a 62 años. Los instrumentos usados fueron Cuestionario del estrés laboral elaborado por Villalobos (2010) que consta de 31 ítems y la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), adaptada por Díaz et al. (2006) que consta de 39 ítems Los resultados muestran que existe relación negativa media baja entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -.301$ $p < 0.01$); es decir, que a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, Este.

Palabras claves: Estrés laboral, bienestar psicológico, docentes, desgaste emocional.

Abstract

The objective of the present study was to determine the relationship between work stress and the psychological well-being of teachers in a private university in Lima, East. The study non-experimental cross-sectional and correlational type study it counted on the participation of 203 teachers, included in ages 22-62 years. The instruments used were Work stress questionnaire developed by Villalobos (2010) that consists of 31 items and. The psychological well-being scale of Carol Ryff (1989), adapted by Díaz et al. (2006) consisting of 39 items. The results show that there is a low average negative relationship between work stress and psychological well-being ($\rho = -.301$ $p < 0.01$); that is to say, that at higher levels of work stress, lower levels of psychological well-being in teachers of a private university in Lima, East.

Key words: Work stress, psychological well-being, teachers

Introducción

Para la Organización Mundial de la Salud (2008) el estrés está altamente relacionado con el trabajo, los constantes cambios que se producen en el entorno y las nuevas tecnologías, provocan variaciones en el trabajo, dando paso a patrones de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que influyen en la vida personal y familiar. Frente a esta realidad, las demandas laborales superan los conocimientos y habilidades del empleado lo que ocasiona un costo laboral, personal y económico.

El objetivo principal de esta investigación es determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de la universidad privada de Lima, este.

La presente investigación cuenta con cinco capítulos, cuyos contenidos se describen en las siguientes líneas.

En el capítulo I, se presenta previamente la realidad problemática, así como la formulación de la pregunta problema y posteriormente se muestra la justificación de la investigación, delimitando los objetivos generales y específicos del estudio realizado.

El capítulo II, contiene el marco teórico, donde se encuentra el marco bíblico filosófico, consecutivamente los antecedentes de la investigación, el marco conceptual de ambas variables de estudio y de la muestra estudiada, por último, se mostrarán la hipótesis tanto general y específicas de la investigación.

El capítulo III se describen los materiales y métodos, así como una breve descripción de las variables de estudio y la operacionalización, además de la delimitación geográfica y temporal, descripción de los participantes, los criterios de inclusión y exclusión para los participantes y características de los mismos.

Asimismo, en el capítulo IV se describen las técnicas e instrumentos usados para la recolección de datos, además del proceso de recolección, procesamiento y análisis de los datos. En el capítulo V se muestra el análisis descriptivo, además de la correlación entre las variables de estudio y la discusión de los resultados obtenidos. Finalmente, en el capítulo V se muestran las conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegó contrastando los resultados obtenidos con los objetivos de la investigación.

Capítulo I

El problema

1. Planteamiento del problema

En la actualidad, los seres humanos conviven en una sociedad con diversas problemáticas que afectan su salud psicológica, desencadenando estados de preocupación, tensión y ansiedad; esto ocasiona cambios fisiológicos, conductuales y aumenta el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, digestivas e inmunológicas (Gómez, González y Escobar 2006).

Según el informe del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010) muestra que del 20% a 30% de las personas que laboran en la Unión Europea padecía de estrés laboral, esta situación coloca en riesgo su salud. Por lo tanto, las consecuencias más frecuentes que se reportaron fueron las siguientes: el dolor de espalda 57,6%, cuello 28,1%, miembro inferior 15,2%, miembro superior 15%, y el estrés 27,9%; dolor en el estómago debido a las úlceras gástricas y el déficit del sistema inmunológico que predispone a contraer infecciones.

De manera similar, un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (2008) menciona que en Estados Unidos el 48% de los habitantes atraviesa un estado de estrés extremo y se ha incrementado durante los últimos cinco años, que conlleva a consecuencias negativas en la salud. Además afirman que el estrés está afectando en cada aspecto de la vida, produciendo dificultades para conciliar el sueño, problemas de hábitos alimenticios, efectos negativos en el trabajo y las relaciones interpersonales.

Según la Organización Mundial de la Salud (2016) en México y Costa Rica son considerados países cuyos trabajadores laboran más horas, con un promedio de 2.246 y 2230 horas durante el año. México presenta un 75% de la población que vive bajo una alta carga laboral a diferencia de otros países del mundo.

Referente a Sudamérica, Donald (2009) manifiesta que la tasa de estrés se ha incrementado, siendo Argentina uno de los países más afectados. Además las encuestas realizadas por la Organización Mundial del trabajo, tomado de una muestra de 100 trabajadores que laboraban en el área administrativa, señala que el 65 % de los trabajadores manifiesta sentirse estresado en su actividad laboral, originando dificultades psicosomáticas y sólo el 18 % se mantiene estable.

A nivel nacional, la Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública (citado por, Castillo y Rodríguez, 2016), realizó una investigación con dos mil doscientas personas en 19 departamentos, revelando que el 58% de los peruanos padecen estrés, un 35% han sufrido algún tipo de cuadro estresante y el 8% manifiesta estar libre de este mal. Además, el 66% de la población revela que en este último año, uno de los causantes es la situación económica

En este sentido la Organización Internacional del Trabajo (citado por Miranda, 2008) define el estrés laboral como la reacción que tiene el individuo ante exigencias laborales que no se ajustan a sus conocimientos, habilidades y que ponen a prueba la capacidad para afrontar dicha situación Según Hernández, Ortega y Reidl (2012) el estrés laboral es el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, conductuales y fisiológicas hacia aspectos adversos del entorno laboral, donde el individuo presenta tensión, angustia. Además cualquier estímulo estresor físico o psicológico desconocido provoca estrés, pero va a depender de la percepción del sujeto al momento afrontarlo (Sánchez y Lagos 2011). Otros autores como Encalada, Zegarra, Malca y Tello (2016) añaden que el estrés inicia por un estímulo estresor sea una actividad desconocida o decisiones donde el sujeto

intenta adaptarse y ajustarse a los cambios de horario, emergencias y la carga laboral son perjudiciales para el bienestar psicológico.

Travers, Cooper, Remesal y Menezo (1997) coincidieron en este punto de la relación directa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, el individuo percibe agentes amenazantes e intenta suplir diversas demandas, por lo que surge los efectos negativos del estrés afectando su bienestar. Así mismo la influencia negativa del estrés laboral se asocia a una variedad de trastornos del estado de ánimo que repercuten el bienestar psicológico (Merín, Cano y Tobal, 1995)

Para Ryff (1989) el bienestar psicológico es el estado donde el ser humano tiene un funcionamiento óptimo en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal que son indicadores de ajuste psicológico, revelando de manera externa emociones positivas, agradables y saludables

Así mismo, Fierro (2000) menciona que el bienestar psicológico es una a disposición consciente del ser humano para cuidar la propia salud mental mediante experiencias positivas que generan felicidad que va aumentando y modificándose. Por lo tanto los individuos que mantienen una mejor apreciación positiva individual y subjetiva son más felices y satisfechos con la vida que llevan; a diferencia de un desajuste psicológico que conlleva a un malestar general.

En este sentido, Milva, Martino, Deguer y Misko (2004) mencionan que existe una disminución del nivel de bienestar, dificultades de la calidad de salud; debido a los eventos consecutivos de ansiedad y estrés laboral lo cual impide el desarrollo óptimo de las capacidades, habilidades en las personas. Además la percepción, evaluación personal del éxito o fracaso en el trabajo está asociada a costes físicos y psicológicos que afecta la salud integral de individuo (Marsollier y Aparicio 2011).

Un estudio realizado por, Gaxiola (2014) acerca de la relación entre el bienestar psicológico, el desgaste emocional y estrés en amas de casa que ejercían la docencia universitaria, mostraron correlación significativa ($p < 0.01$) entre el bienestar psicológico, estrés y el desgaste emocional; asociaciones significativas ($p < 0.05$ y $p < 0.01$) dentro de los datos sociodemográficos hallados. Es decir, a mayor desgaste emocional, niveles altos de estrés disminuye el bienestar psicológico en los docentes.

Frente a esta realidad, menciona que el docente peruano ha sido observado en su realidad psicológica, socio-laboral y económica, una parte de ellos trabajan en otras labores fuera de su profesión, estas circunstancias coinciden a formar parte del pluriempleo (Fernández, 2008).

Además, Extremera, Rey y Pena (2010) detallan que los docentes forman parte del grupo de personas que se enfrentan a niveles altos de estrés, este estado mental negativo es persistente y conlleva a un alto riesgo de malestar en la salud, deficiente tolerancia hacia las demandas académicas, emocionales, familiares dentro y fuera de su lugar de trabajo. Esta profesión es considerada como una de las más propensas en padecer estrés laboral.

Salanova, Llorens y García (2003) añaden que el trabajo de enseñanza se caracteriza por desarrollar la capacidad de concentración, memorización, precisión, creatividad, que genera sobrecarga mental. Además es importante desarrollar vínculos estables con el alumnado, a pesar de que gran parte de ellos muestre una actitud negativa, desafiante y descuido de trabajos debido a desaciertos académicos.

Por lo expuesto, la presente investigación pretende determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, este.

2. Pregunta de investigación

2.1.Pregunta general

- ¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, este?

2.2. Pregunta general

- ¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y autoaceptación en docentes de una universidad privada de Lima, este?
- ¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y relaciones positivas en docentes de una universidad privada de Lima, este?
- ¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y autonomía en docentes de una universidad privada de Lima este?
- ¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y domino del entorno en docentes de una universidad privada de Lima, este?
- ¿Existe relación significativa entre el estrés laboral crecimiento personal en docentes de una universidad privada de Lima, este?
- ¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y propósito de la vida en docentes de una universidad privada de Lima, este?

3. Justificación

El estudio es de gran importancia ya que busca encontrar si existe la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, este.

Tiene relevancia social ya que se brindará información de los resultados a la institución educativa, para la implementación de programas de prevención, intervención en el manejo de estrés y desarrollar el bienestar psicológico en el personal docente.

En cuanto a las implicaciones prácticas de la población, permitirá concientizar las consecuencias en la salud física, mental y emocional al padecer altos niveles de estrés que generalmente ha mermado el completo desarrollo de su profesión. En esta línea permitirá conocer y obtener datos que sea de apoyo colaborador en el área de talento humano.

Finalmente, esta investigación contribuirá a fortalecer el campo de la psicología positiva, a través del presente estudio del modelo teórico, conceptos y bases teóricas permitirá en el futuro conducir una ampliación de nuevas preguntas de investigación y así servir como base a posteriores estudios sobre el estrés y las dimensiones del bienestar psicológico.

4. Objetivo de la investigación

4.1 Objetivo general

- Determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, este.

4.2 Objetivos específicos

- Determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y la autoaceptación en los docentes de una universidad privada de Lima, este
- Determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y relaciones positivas en docentes de una universidad privada de Lima, este.
- Determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y autonomía en docentes de una universidad privada de Lima, este.
- Determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y dominio del entorno en docentes de una universidad privada de Lima, este.
- Determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y crecimiento personal en docentes de una universidad privada de Lima, este.
- Determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y propósito de la vida en docentes de una universidad privada de Lima, este

Capítulo II

Marco teórico

1. Presuposición filosófica

1.1. Bienestar psicológico.

A continuación se presenta el fundamento teórico desde la cosmovisión bíblica cristiana.

El bienestar psicológico se refleja a nivel del pensamiento, conducta, el conocimiento personal y el desarrollo de las virtudes. El ser humano está constituido de manera integral con el fin sublime de tener armonía hacia el Creador y así gozar de salud total. Por ello el cuerpo, la mente y el espíritu al estar en comunión con lo divino permite concebir el bienestar psicosocioespiritual (White, 1993).

En las sagradas escrituras señalan el anhelo de Dios para con los hombres. Juan 1:2 menciona “Amado, yo deseo que tú seas prosperado en todas las cosas y que tengas salud, así como prospera tu alma”. El escritor refirió el completo bienestar integral, aquello que Dios desea para sus hijos a quienes los creó con el propósito de que sean felices. Además, White (1993) menciona que “todo el cielo se interesa en nuestro bienestar y la ansiedad, el temor aflige el Espíritu Santo de Dios”.

Así mismo, cabe resaltar que las personas más felices y satisfechas sufren menos molestias somáticas, tienen mejores apreciaciones personales, mejor dominio del entorno y poseen mejores habilidades sociales para vincularse con las demás y para crear comunidad (Eckersley, 2009).

Por otro lado, el hombre que desconfía de las promesas de Dios abre las puertas hacia la duda apartándose de la ley divina y del temor a Jehová, puede caer en el error de pensar que el completo bienestar consiste en complacerse asimismo, esta percepción es limitada, superficial y de corta duración. El bienestar psicológico descrito en la Palabra de Dios, tiene un poder transformador y restaurador en la vida de las personas (Sal. 139:17).

1.2 Estrés laboral

En Marcos 1:35, menciona aquellas actividades que fortalecen y armonizan la vida de Jesús, “levantándose muy de mañana, siendo aún muy oscuro, salió y se fue a un lugar desierto a orar” con la finalidad de pedir al Espíritu Santo para vencer los desafíos y tentaciones en la vida diaria.

Un evento cautivador aconteció cuando los seguidores de Jesús estaban pescando en el mar de Galilea, quienes dijeron: “Maestro, hemos estado trabajando toda la noche y no hemos pescado nada; pero en tu palabra echaré la red”; sin embargo minutos después de la orden dada por el maestro ocurrió el milagro, “pescaron gran cantidad a tal punto que la redes se rompían”. Este ejemplo muestra la evidencia de la preocupación, tensión y estrés que experimentaron aquellos hombres al no hallar los resultados acostumbrados, pero al depositar todas sus preocupaciones y dificultades en las manos de Dios, salieron victoriosos.

Un evento similar ocurrió cuando la tormenta, los vientos, las olas que asechaban la barca a punto de hundirse. Sin embargo al escuchar la voz de Jesús “calmad, calmad, paz” todo cesó. Por lo cual el Mesías se dirigió hacia aquellos hombres pescadores que dudaban diciéndoles; en el mundo tendréis aflicción, tristezas, pérdidas, pero deben confiar porque yo he vencido este mundo (Juan 16:33).

Por otro lado el apóstol Pablo fue un hombre extraordinario y cuando se encontraba emocionalmente débil o quebrantado de espíritu recurría hacia Dios. Pablo recordaba la promesa

bíblica: no os preocupéis, sino sean conocidas vuestras peticiones delante de Dios en toda oración y ruego con acción de gracias. Y la paz de Dios guardará vuestros corazones y vuestros pensamientos en paz con Cristo. Dicho de otro modo, si existen aflicciones, anhelos y sueños por alcanzar, al acudir a Jesús en oración el futuro está resuelto por que orar es una demostración de fe hacia Dios en lo que puede hacer en la vida de cada persona (Filipenses 4:6,7).

Así mismo, Pablo cuando experimentaba situaciones adversas entregaba a Dios. La oración se anticipaba con agradecimiento por la certeza de un Padre que respondía a su pedido. Además, Jesús recomienda no preocuparnos del futuro, porque no sabemos a cabalidad de los días que vendrán, Él nos invita a recordar que cada día tiene su propio afán (Mateo 6:34).

La promesa de confianza plena en Jesús para aquellos que estén preocupados, trabajados y cargados los hará descansar, sólo así conocerán la voluntad de Dios como la respuesta más acertada. Porque si las cargas la llevamos a Jesús son más livianas. Él invita esperar, ser mansos y humildes de corazón no angustiarnos porque Él es la fuente donde existe el refugio y se hallará descanso completo para el alma (Mateo 11:28,29).

Finalmente es esencial en la vida del ser humano desarrollar un carácter firme, una mente fuerte, educada, dispuesta a luchar y solucionar problemas que acontecen.

El Padre celestial vigila atentamente a todos, pues no se derraman lagrimas sin que él no note, no hay sonrisa que pase desapercibida, si las personas creyeran en esto la vida sería más llevadera.

1. Antecedentes de investigación

1.1. Antecedentes internacionales:

Barragán (2015) en Colombia realizó un estudio descriptivo - correlacional con el objetivo de cuantificar el nivel de los riesgos psicosociales y el estrés laboral con una población de 123 trabajadores de la empresa centro de diagnóstico automotriz de Sogamoso. Se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el cuestionario para la evaluación del estrés de Villalobos. El resultado mostró que los trabajadores presentan muy altos y altos niveles de estrés, asociados de síntomas fisiológicos, psicológicos y comportamentales; en cuanto las condiciones psicosociales en el grupo evaluado presentan altos niveles de riesgo.

Oramas (2013) en Cuba, desarrolló un estudio descriptivo – correlacional con el propósito analizar el estrés laboral y síndrome de burnout en docentes que enseñan al nivel primario, participaron 621 docentes en 4 provincias, se utilizó el instrumento de estrés para maestros, el cuestionario de burnout en docentes de Maslach y Jackson y un cuestionario de síntomas de estrés. Los resultados mostraron un porcentaje de 88% y 67 % de estrés crónico que predispone al docente la disfuncionalidad personal y el bienestar. Así mismo se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral; es decir a mayor edad mayor es el estrés.

Zubieta y Delfino (2010) en Argentina realizaron un estudio descriptivo con el objetivo de explorar los niveles de bienestar psicológico, bienestar social y satisfacción con la vida como indicadores de salud mental, con una muestra de 124 estudiantes universitarios de ambos sexos: 25 varones y 75 mujeres entre edades de 24 y 40 años. Las escalas utilizadas fueron las siguientes: satisfacción con la vida de Deiner, la escala de bienestar psicológico de Díaz, et. al y el bienestar social de Keyes adaptado por Blanco y Díaz. Los resultados mostraron un nivel medio en la

variable de satisfacción con la vida, nivel medio en el bienestar psicológico y un nivel bajo de bienestar social, debido a la percepción de un déficit en el progreso y cambio de mejora social.

Gaxiola (2014) en México, realizó una investigación de tipo correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre el bienestar psicológico y el desgaste emocional en amas de casa docentes universitarias. La muestra contó con 120 mujeres. Para ello, se aplicó el Inventario de burnout de Maslach y la escala de Ryff. Los resultados mostraron correlación significativa ($p < 0.01$) entre el bienestar psicológico y el desgaste emocional y asociaciones significativas ($p < 0.05$ y $p < 0.01$) dentro de las variables de los datos sociodemográficos hallados. Es decir, a mayor desgaste emocional existe un menor bienestar psicológico.

Ureña, Barrantes y Solís (2014) en España, realizaron un estudio correlacional con el objetivo de determinar la relación del bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de una universidad nacional. La muestra contó con 397 mujeres y 258 hombres que suma un total de 665 personas. La recolección de datos se hizo mediante la escala de bienestar psicológico de Ryff, el cuestionario de autopercepción de la salud y la escala de espiritualidad en el trabajo. Los resultados muestran porcentajes altos en la dimensión de propósito de vida 6%, auto-aceptación 5%, funcionamiento social 4% significado del trabajo 5% y vida interior 5%. Los porcentajes más bajos se registraron en las dimensiones de: relaciones interpersonales 3%, autonomía 3% y dominio del entorno 4%. Además, se encontró correlaciones significativas entre las dimensiones de bienestar psicológico, la percepción de la salud y la espiritualidad. En conclusión, es importante considerar los aspectos subjetivos en el bienestar de los trabajadores (as) y señalar áreas donde es preciso intervenir para promover una universidad saludable.

Rodríguez, Negrón, Maldonado, Quiñones, y Toledo (2015) en Puerto Rico, realizaron una investigación de tipo correlacional, con el propósito de explorar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y apoyo social percibido, en 768 estudiantes universitarios. Se utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff y cuestionario de Apoyo Social de Sherbourne y Stewart. Se encontró que el bienestar psicológico tiene una vinculación significativa con la dimensión de recursos de las personas y correlaciones bajas, moderadas en el bienestar psicológico y las subescalas de apoyo social

1.2 Antecedentes nacionales

Vega (2013) desarrolló un estudio de tipo correlacional, titulado bienestar psicológico y estrés laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora en la ciudad de Lima con el objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y estrés laboral, para ello contó con 245 trabajadores. Las escalas utilizadas son las siguientes: escala de bienestar psicológico de Ryff y el cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson. Los resultados mostraron que el bienestar psicológico percibido de manera general no guarda relación significativa con los factores de agotamiento emocional y despersonalización del estrés; sin embargo, si existe una relación directa entre la realización personal del estrés y dirección positiva. Es decir, que a mayor bienestar psicológico percibido aumenta la realización personal.

Coaquira (2017) desarrollo un estudio descriptivo correlacional, con el objetivo en determinar la relación del estrés y consumo de alcohol en trabajadoras sexuales en la ciudad de Juliaca. La muestra estuvo conformada por 103 trabajadoras sexuales seleccionadas a través del diseño no probabilístico, se aplicó el cuestionario de estrés tercera versión de Villalobos y el test de AUDIT – alcohol use disorders identification test de Thomas, John, Babor, Higgins. Los resultados muestran que el 43.7% de las trabajadoras sexuales presentan un nivel muy alto de estrés y el

39.8% muestran un nivel promedio del consumo de alcohol; así también se encontró una relación entre las dimensiones del consumo del alcohol y el estrés en los síntomas fisiológicos ($r=.358$), síntomas de comportamiento social ($r=0.459$), síntomas intelectuales y laborales, ($r=0.482$), y síntomas psicoemocionales ($r=0.376$). Por lo tanto, se concluye que existe correlación directa y significativa entre consumo de alcohol y estrés ($r=0.5$). Es decir, el estrés influye en gran medida para que una persona consuma bebidas alcohólicas.

Miranda (2013) realizó un estudio correlacional, que tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral y la satisfacción del personal en una Institución Adventista de San José de Martín en Trujillo. La muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores de ambos sexos. Se utilizó la escala de valoración de la satisfacción laboral y la escala del estrés. Los resultados indicaron que el estrés laboral tiene una correlación moderada en el nivel satisfacción del personal. Se concluye un mayor nivel de satisfacción laboral a pesar de los niveles elevados del estrés. Sin embargo, si los niveles de estrés disminuyen el grado de satisfacción laboral aumentará.

Santillán (2013) desarrolló una investigación con un diseño correlacional descriptivo, tuvo el objetivo de determinar la relación entre las condiciones de trabajo psicosocial, estrés y funcionamiento familiar en mujeres que laboran en la Universidad Peruana Unión, la muestra contó con 133 mujeres. Se aplicó el Cuestionario de áreas de la vida laboral de Maslach y Leiter, el cuestionario para la evaluación del estrés de Villalobos y el cuestionario de funcionamiento familiar de Atri y Zetune. Los resultados presentan que existe correlación negativa altamente significativa entre las condiciones de trabajo psicosocial y estrés; así mismo las condiciones de trabajo psicosocial se relacionan tanto positiva como negativamente con el funcionamiento familiar.

Díaz (2014) realizó un estudio de tipo correlacional de corte trasversal, con el propósito en determinar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño del docente de la Universidad Nacional del Callao. La muestra contó con 50 profesores y 250 estudiantes. Los instrumentos que se aplicó son los siguientes: test de medición de síndrome de burnout de Maslach que consta de 22 ítems y el cuestionario de los estudiantes de 52 ítems. Los resultados presentaron que un 62% docentes presentan un nivel medio en el síndrome de burnout y un 16% un nivel alto de agotamiento emocional, en las dimensiones despersonalización el 54% de docentes nivel medio y el 16% de nivel alto; en la dimensión de realización personal el 58% de docentes presenta en un nivel medio y un 24 % un nivel bajo de realización personal. Es decir, que a mayor estrés crónico se evidencia un menor desempeño laboral.

2 Marco conceptual

En este capítulo se presenta el marco teórico de la variable de estrés laboral, bienestar psicológico y la población de estudio.

3.1.1 Definición del estrés

La palabra Estrés podría proceder de los términos medievales inglés "stresse" tensión o presión, y francés "estresse" estrechez, además en el latín es "strictus" que refiere a estrecho, ajustado (Santibáñez y Sánchez, 2007).

La Organización Mundial de la Salud define al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción o cuando se somete a excesivas demandas. Sin embargo, estas demandas en niveles bajos son consideradas como parte de la vida (Melgosa, 1994).

Según los principales autores mencionan que el punto de partida no es el estímulo que define al estrés sino es la percepción o evaluación cognitiva que realiza el individuo es lo que afecta y determina dicha situación estresante. (Lazarus y Folkman, 1986)

Por otro lado, Moscoso (2009) afirma que el estrés es una respuesta emocional acompañada de signos y síntomas de ansiedad, ira, preocupación y desesperanza, los cuales son de naturaleza transitoria. Cabe resaltar que la respuesta emocional puede ser variada, debido a diferentes tipos de afrontamiento y disponibilidad del individuo.

3.1.2 Estrés laboral

El estrés laboral se relaciona con todas la áreas de vida del ser humano, entre ellas tenemos la etapa estudiantil, la vida laboral, familiar, social; sin embargo para los objetivos de la presente investigación se tomará en cuenta el estrés en el área laboral. La Organización Internacional del Trabajo define el estrés laboral como la reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, habilidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontarlo (Miranda, 2008).

El estrés laboral es conceptualizado como el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, conductuales y fisiológicas hacia aspectos adversos del entorno laboral, donde el individuo presenta excitación, angustia y es rebasado por las exigencias de su trabajo. Es decir, aparece cuando este equilibrio falla entre la demanda y la persona no tiene la capacidad para superarla (Hernández, Ortega, Reidl, 2012).

El estrés laboral parte de un desequilibrio entre las relaciones interpersonales, el entorno. Es decir, cuando las personas se enfrentan a exigencias el organismo se activa y va a depender de la combinación de los elementos frente la demanda o carga mental y los recursos que se disponen para enfrentarlos (Lazarus y Folkman, 1986)

El estrés laboral inicia cuando el sujeto reacciona frente a determinadas peticiones ya sean propias del trabajo o del ambiente donde labora está en disconformidad con sus propias capacidades. Así mismo, el modo de respuesta hacia el ambiente laboral es percibido como amenazante y desde luego estresante, que conlleva a los trabajadores muestran agotamiento emocional, apatía ante su trabajo sintiéndose incapaces de alcanzar las metas (Cabrera y Urbiola, 2012).

Además, Rowshan (2013) afirma que es la respuesta psicológica y del comportamiento del trabajador para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean. Por lo tanto en las relaciones interpersonales y en la prestación de servicios experimentan conflictos y un inadecuado manejo de las emociones hacia los demás por altos niveles de estrés laboral.

3.1.3. Tipos de estrés

Según Orlandini (1999) propone dos tipos de estrés, el autor fundamenta su clasificación de acuerdo al tipo de respuesta sea la circunstancia, frecuencia o intensidad. El eutrés viene del prefijo griego eu = bien, positivo que estimula a mejorar, superar a través de la activación del organismo para culminar con éxito cualquier situación. Mientras que el distrés proviene del prefijo “dis” en latín significa “malo”, expone al estrés negativo, no saludable y destructivo. Es un estado de tensión psíquica que se experimenta con malestar (Oblitas, 2010).

- Eutrés: Orlandini (1999) propone que el estrés positivo como una dosis de estrés biológicamente necesario se asocia a claridad mental y condiciones físicas ópticas que se desarrolle de manera armónica de acuerdo a las circunstancias y personalidad. Así mismo, impulsa a obtener metas; el organismo y las facultades cognitivas entran en acción de alerta, facilitando la reacción acertada, creativa ante la cualquier situación. Bensabat (1987) menciona que el buen estrés es todo aquello que cuando placer, en lo

que se desea hacer y está en armonía consigo mismo, el ambiente que le rodea y su propia capacidad de adaptación. De otro modo si aumenta los niveles de estrés genera agotamiento máximo que experimenta todo el organismo, es allí donde se torna nocivo (Citado por Naranjo y Pereira, 2009)

- **Distrés:** Orlandini (1999) propone que este tipo de estrés nocivo donde la agitación mental y física es superior a la capacidad del organismo, el impacto acumulativo va acompañado de un desorden fisiológico. Existe episodios de hiperactividad, problemas para conciliar el sueño, cansancio, concentrarse, ansiedad, tensión muscular, problemas digestivos, sentimientos de impotencia y cambios de humor.

Además Seyle (2007) propone que el estrés está basado en el tiempo de duración y el modo de respuesta fisiológica del organismo. En esta modalidad el autor hace énfasis hacia las propias características, períodos y síntomas. Por lo cual los distintos niveles de estrés se asocian al tiempo de duración. Es así que propone la siguiente clasificación:

- **Estrés agudo.** Conocido como un choque emocional; se trata de un estrés común, de corto periodo de tiempo posterior a un acontecimiento o debido a preocupaciones en el presente, pasado o futuro; el estrés agudo no ocasiona efectos considerables en la salud
- **Estrés moderado.** Está relacionado con la emoción y motivación de realizar aquello que resulta inquietante. Seyle (2009) menciona que las personas cuyas vidas son desordenadas viven constantemente en caos o crisis. Asumen varias responsabilidades que permite estar continuamente agitadas, con frecuencia las personas reaccionan de manera descontrolada, irritable, ansiosa y repercute en las relaciones interpersonales
- **Estrés crónico.** Surge con la activación de los mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante. Las exigencias durante períodos aparentemente

interminables son causa de gran malestar físico, mental y psicológico. Por lo tanto puede llegar de decisiones difíciles de quitarse la vida, violencia o presentar síntomas psicossomáticos perjudiciales en la salud.

3.1.4 Factores que intervienen en el estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud (citado por Stavroula, Griffiths y Cox, 2004) presentó a través de nueve categorías los factores que facilitan el estrés laboral de los cuales presentamos los más resaltantes para esta investigación.

- Características del puesto de trabajo: Tareas monótonas, aburridas y triviales, las rutinas, la desmotivación para realizar las labores, tareas que producen aversión.
- El volumen y ritmo de trabajo: exceso o escasas de trabajo, trabajos con plazos estrictos.
- Referidos al área del trabajo: el horario estricto e inflexible, jornadas de trabajo largas horarios impredecibles y sistemas mal concebido para el beneficio de la entidad donde se presta los servicios.
- Participación y control: al momento de la toma de decisiones es importante participación del trabajador, falta de control en los métodos de trabajo, el ritmo y el entorno laboral.
- Recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.
- Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados que estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas.
- Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico, psicológico, emocional y por tanto tiene costes físicos y psicológicos.

Además, los profesionales que ocupan cargos y responsabilidades que a causa de tareas retrasadas, sistemas de evaluación y calificación injustas, desencadenan un sin número de problemas. Así mismo en las relaciones interpersonales se ven afectadas por la supervisión inadecuada, intimidación, acoso, violencia y la ausencia de procedimientos en la cultura institucional (Rowshan, 2013).

3.1.5 Consecuencias del estrés laboral

Santibáñez y Sánchez (2007) describen las consecuencias en el contexto laboral.

- Consecuencias para el trabajador: Probabilidades de un continuo bajo de rendimiento laboral, alto riesgo de accidentes corporales, errores en el desempeño de las tareas que repercuten en la integridad del trabajador.
- Consecuencias para la empresa: Alto riesgo de accidentes del trabajo, riesgo de errores administrativos, conflictos con trabajadores afectados y la disminución de eficiencia en el trabajo.

Acosta (2008) añade que el estrés laboral es la incapacidad de desconectarse del trabajo, puede reflejarse en problemas del sueño, problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosa, etc. Así también se relacionan al abuso de café, tabaco y uso de fármacos tranquilizantes. Los efectos pueden inducir también sobre la organización y egresos de dinero para el empleado y el incremento del absentismo laboral.

3.1.6 Estrés en los docentes.

Travers, Cooper, Remesal y Menezo (1997) mencionan que el estrés en los docentes está relacionado con las actitudes y conductas particulares del alumnado. Además serías complicaciones en la sobrecarga de trabajo, formación insuficiente, en cuanto a la enseñanza los

docentes están sujetos a un modelo general que no permite su propia autonomía todo ello generan malestar a nivel individual y organizacional amenazando la calidad de vida del docente.

Nieto (2006) afirma que dentro de su formación como docentes no reciben una preparación psicológica, ni cuentan con los recursos necesarios que les permita enfrentarse a los diferentes problemas del grupo con el que trabaja. Frente esta realidad existe un clima de desmotivación al lidiar con la indisciplina en el aula añadido a esto la insatisfacción de la remuneración, hace que sean susceptibles a sufrir estrés y por ende se ve afectada la calidad educativa.

Finalmente todos los síntomas mencionados conllevan a un estrés crónico que se manifiestan a través de sentimientos de incompetencia, cansancio emocional, falta realización personal y de productividad en el trabajo. En Perú, los docentes son profesionales más afectados por el estrés ya que realizan su labor con síntomas de cansancio, irritación además de sentirse desvinculados, desmotivados de su labor (Fernández, 2008).

3.1.7 Modelos teóricos

a) Teoría de lucha y huida.

Es una de las primeras contribuciones para la investigación del estrés fue dado por Walter Cannon en 1932, al describir el término de pelear o luchar y es considerada como respuestas agresivas ante el estrés y salida o huida. Cannon propuso que, cuando un organismo percibe una amenaza, el cuerpo rápidamente reacciona y se activa los sistemas nerviosos empáticos y endocrinos dando lugar al estrés (Moscoso, 2009).

Estas son respuestas automáticas del individuo y las propone como defensa ante estímulos percibidos como amenazantes sean internos o externos y se activa el sistema nervioso simpático, endocrino que desencadena una elevación en los niveles de adrenalina y noradrenalina en la sangre, esta respuesta fisiológica organizada moviliza al organismo para atacar la amenaza (Fernández, 2009).

Finalmente, esta teoría explica que las reacciones fisiológicas, somáticas, emocionales pueden dañar nuestra salud, puesto que el funcionamiento normal es interrumpido cuando detecta amenazas y la situación estresante no es enfrentada de manera adecuada.

b) Teoría de Selye: Síndrome general de acomodación (SGA)

Selye estableció el concepto de síndrome general de adaptación, hecho que ocurre entre un agente estresor que genera respuestas fisiológica, psicológica, cognitivo y emocional del sujeto. Además ejercen influencia sobre diversas todo el organismo requiriendo defensas destinadas para que se acomode hacia el agente estresor. Así mismo el autor describe tres fases sucesivas de adaptación del organismo y se describen a continuación (citado por Melgosa, 1994).

- Fase de reacción de alarma: ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta y enfrentar o escaparse del estímulo estresante.
- En esta fase se activa el sistema nervioso simpático, tiene como signos: dilatación de las pupilas, sequedad de boca, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardíaca, segregación de adrenalina, noradrenalina y una disminución de la mucosidad gástrica. Al mismo tiempo aparece la activación psicológica manifestada en la capacidad de atención y concentración al mantener la percepción del estímulo estresante. Esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.
- Fase de resistencia: aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para enfrentarse a la situación. En esta fase aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizándolas al sistema o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, la presencia del estrés por un plazo indefinido puede llegar a adaptarse.

- Fase de agotamiento como la energía de adaptación es limitada, si el agente estresor continua o adquiere mayor intensidad supera la capacidad de resistencia, el organismo pierde de manera progresiva su activación, lo cual colapsa el sistema orgánico. De este modo abre paso hacia alteraciones psicosomáticas y enfermedades

c) Modelo demanda – Control

Fue diseñado por Karasek en la década de los 1979 quién propuso que altas demandas de trabajo asociadas a un bajo control, hacen de los puestos sean de elevada predisposición al estrés, generando problemas de salud. Por el contrario, las altas demandas de trabajo y el suficiente control crean una situación laboral activa, favorable para la salud (Karasek, 1979).

Este modelo denominado modelo de estrés el trabajo se da cuando existe un desajuste entre las exigencias, demandas físicas y psicológicas que el trabajo implica para la persona al desempeñar a través de los recursos de trabajador en la institución que labore. Además, aparece la inestabilidad emocional que percibe el individuo frente a la capacidad de utilizar sus propios recursos para llevar a cabo las demandas encomendadas (Jara y Baculima 2012).

d) Modelo de evaluación Cognitiva del estrés

Fue propuesta por Lazarus y Folkman en 1984, es un modelo basado en el proceso mental de evaluación cognitiva, las emociones y el agente estresor, mencionan que las estructuras intervinientes de la cognición, influirán en que los individuos experimenten situaciones estresantes. Por lo consiguiente las situaciones consideradas como estresantes no generan estrés en todas las personas y que estas a la vez no reaccionan de la misma manera.

Así también, Lazarus afirmó que la evaluación inicia cuando una persona toma en cuenta dos factores principales que influyen en la respuesta del estrés; la primera, es la tendencia amenazadora

del estrés percibido por el individuo y la segunda es la evaluación cognitiva de los recursos personales necesarios para tolerar o eliminar el agente estresor (Taylor ,2007)

Lazarus y Folkman en 1984 (citado por Travers, Cooper y Remesal, 1997) consideraron cinco aspectos importantes para el estudio del estrés:

Valoración cognitiva. La percepción de la situación que conduce a la experiencia. Experiencia. Es aquella percepción de la situación dependerá de experiencia del individuo y la familiaridad, ya que su experiencia anterior le permite tener la conciencia de su capacidad real. Los aciertos o desaciertos pasados determinan este aspecto. Exigencia. Incluye la exigencia real y la percibida, junto con la capacidad percibida y la real. Esta percepción queda reforzada por las necesidades los individuos, sus deseos y su nivel de estimulación inmediata.

Influencia interpersonal. La forma en que percibe es la fuente de estrés y depende en gran medida de la presencia o ausencia de otras personas que influyen sobre su conducta. Un estado de desequilibrio. Inicia entre la exigencia que se percibe y la capacidad percibida debe superar esa demanda se generan las estrategias de superación que tiene que ver con las consecuencias pasadas de tales acciones. Por lo tanto las positivas restauran el equilibrio y las negativas potencian aún más la situación negativa.

3.1.8 Importancia del estrés laboral.

Acosta (2008) sostiene que el estrés ha sido uno de los temas más polémicos dentro de la psicología tanto en su dimensión como en los modelos explicativos, sustenta que el estrés es la sal de vida, pero a su vez puede ser el beso de la muerte esto depende de uno mismo y de la capacidades ,herramientas personales para manejarlo. De allí la importancia de gestionar aquella presión y energía para aquello que sea benéfico para el individuo en cada actividad que realice.

Según Dávila y Jiménez. (2014) los empleadores necesitan conocer los mecanismos por el cual afecta el estrés laboral en su salud y bienestar. Este conocimiento tanto teórico como práctico, permite a detectar y actuar de manera adecuada. Además explican que el estrés puede ser positivo y que prepara al cuerpo para mantener mayor capacidad de atención, motivación e incluso entusiasmo para afrontar demandas laborales, familiares.

Por otro lado, Guerrero (2003) afirma que la permanente e inevitable contaminación psicológica en las circunstancias de trabajo y la vida familiar, ocupa dimensiones esenciales en la manera de vivir de las personas. Por estas razones es conveniente prevenir elevados niveles de estrés en la vida de las personas.

3.2 Bienestar psicológico

3.2.1 Definiciones de bienestar psicológico

Ryff (1989) lo define como un estado donde el ser humano tiene un funcionamiento óptimo, el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal como indicadores de ajuste psicológico produciendo así emociones positivas, agradables, y saludables.

Además, Castro (2009) menciona que el bienestar psicológico visualiza más allá de la apreciación de los aspectos positivos de la vida y la realización de las actividades que poseen un propósito, es decir busca la perfección.

Ortiz (2009) destaca que el bienestar psicológico son las actitudes, sentimientos positivos o negativos hacia la persona, solventada en la evaluación de sus propias características, además de incluir sus sentimientos consigo mismo. El hecho de cuidarse permite generar compromiso consigo y ser consciente de sus experiencias vividas de manera positiva, adecuada, saludable de esta forma se cataloga a una persona sana y equilibrada (Fierro, 2000).

Taylor menciona que el bienestar psicológico forma parte de la salud en su sentido más general y se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana; es decir, cuando el individuo goza de un adecuado bienestar es más productivo, sociable y creativo al poseer una proyección positiva de su futuro (citado por García, Viniegras y Gonzales, 2000).

Desde esta perspectiva psicológica y social el bienestar no solo es la ausencia de enfermedad o síntomas negativos, sino es la armonía de las relaciones saludables interpersonales y el adecuado manejo del entorno con la capacidad de desenvolverse activo y estable emocionalmente (Ramírez y Rovira, 2008).

Para Núñez, León, González y Martini (2011) el bienestar psicológico es un concepto multifacético y dinámico que incluye elementos subjetivos, sociales y psicológicos, además de comportamientos saludables. Está relacionado con la coherencia entre los valores y el compromiso de hacerlos efectivos. Es decir, sentirse bien consigo mismo independientemente de los resultados que se obtenga a su vez permite disfrutar momentos temporales de la vida.

El investigador de la perspectiva subjetiva, Casullo y Castro (2000) mencionan el bienestar como la persona juzga la vida como un todo en términos favorables según su percepción, sea de manera subjetiva.

3.2.2 Características de las personas con bienestar psicológico

Alzina (2008) menciona que las características que identifican a una persona feliz a consecuencia de mantener una energía característica, mostrarse afectuosa, decida, flexible, creativa, sociable, tiene momentos alegres, es fácil verla reír o sonreír, tolera de mejor forma la frustración y busca ver el lado positivo de las cosas, la tendencia saludable es estar sana física y psíquicamente. Además el carácter optimista, espontanea, consigue relacionarse equitativamente con los otros y está dispuesta a ayudar a los demás.

Además, García y González (2000) señalan el bienestar psicológico guarda estrecha relación con otras categorías sociales tales como el desarrollo económico, nivel de vida y estilo de vida. Así también este efecto beneficioso en la persona porque evidencia un estado de salud individual, grupal y organizacional de los cuales facilitan un desarrollo óptimo del individuo.

Por otro lado, Arrogante y Pérez (2012) en su investigación sobre el bienestar percibido en profesionales no sanitarios y enfermeras encontró relaciones entre esta variable y la personalidad acompañada de la resiliencia, el énfasis del bienestar está asociado a una mayor resiliencia y un menor neuroticismo en el personal de enfermería. Es decir, los individuos con características personales orientadas hacia la resiliencia conservan en mejor grado su bienestar psicológico.

3.2.3. Factores que determinan el bienestar psicológico

Rangel y Alonzo (2010) describieron los factores determinantes en el bienestar psicológico de los cuales son:

- Factores contexto psicosociales: referidas a las condiciones sociodemográficas como: genero, edad, sexo, lugar de procedencia y nivel socioeconómico pueden influir en el bienestar psicológico.
- Factores biológicos: la genética, predispone enfermedades hereditarias en la familia que influyen en su salud mental a tal punto de verse afectada por los problemas psicológicos.
- Factores de sistema de creencia: es la plena convicción en la que un individuo asume como verdadero, confiable, de estar seguro, sentirse bien en el lugar donde está o el evento que tenga consigo.
- Factores de personalidad: Son características psíquicas concretas, subjetivas y conductuales en la vida de las personas que disponen hacia determinantes situaciones de bienestar.

3.2.4 Consecuencias del desajuste en el bienestar psicológico

Lara et al. (2008) señalan que el desajuste psicológico provoca un estado de ansiedad, miedo y la irritabilidad, que en mucho de los casos es el resultado de enfermedades del estado de ánimo como: la depresión y el trastorno de ansiedad.

En este sentido, Piqueras, Ramos, Martínez y Oblitas (2009) añaden que las emociones negativas evolucionan hacia condiciones clínicas, donde se pierde el carácter adaptativo que genera malestar significativo. La intensidad de un mal percibido que amenaza el bienestar personal significativo para el individuo abre camino a enfermedades físicas, emocionales y psíquicas.

Infante, Fernández y Ros (2012) menciona que el entorno cambiante, competente, prevalecen las exigencias para las organizaciones, la vida sedentaria con tecnologías y sistemas que conservan movimientos corporales. Así generan altos niveles de tensión que está dentro de la cotidianidad laboral y como consecuencia la aparición de enfermedades profesionales comunes del síndrome de burnout, adicción al trabajo, desgaste y malestar emocional.

3.3 Modelos teóricos

3.3.1 Teoría de la Autodeterminación

Ryan, Sheldon, Kasser y Deci (citado por Gámez, Marrero, Díaz y Urrutia, 2015) mencionan, que esta teoría describe las necesidades innatas que impactan directamente el crecimiento personal y favorecen el desarrollo de la motivación humana en el perfeccionamiento de la personalidad y autorregulación de la conducta. Así el individuo logra aumentar su motivación intrínseca

Así mismo esta teoría describe estar íntimamente relacionado con tres necesidades esenciales a desarrollar, el ser competente, autónomo y la capacidad de relacionarse favorablemente. Dichas necesidades reflejan el funcionamiento óptimo y dan paso a la integración social, desarrollo constructivo y el bienestar personal. Es decir, a satisfacción de necesidades intrínsecas como el

crecimiento personal, laboral, la independencia trae consigo un mayor bienestar psicológico (Ryan y Frederick, 1997). En esta teoría los factores ambientales negativos son influyentes, ya que reducen la automotivación, el funcionamiento social y estas tendencias producen un impacto sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas ya descritas. Además el proceso de autodeterminación va de manera activa, asimilativa e integrada y cuando los desafíos no son alcanzados el resultado es el estrés negativo (Ryan y Deci, 2000).

3.3.2 Teorías de la adaptación

Este enfoque teórico sostiene que la adaptación es la clave para entender la felicidad. Considera que frente a situaciones estresantes el ser humano se adapta y vuelve a su nivel de bienestar previo, de esta manera los recursos personales están libres para enfrentar nuevos estímulos que requieren atención inmediata. Además esta teoría se basa en un modelo automático de la habituación, los mismos que son adaptativos porque permiten que el impacto del evento simplemente se disipe más adelante (Frederick y Ryan, 1997).

Para Castro (2009) esta teoría hace referencia que el ser humano al presentar reacciones ante un agente estresante favorecerá la adaptación en el ambiente promoviendo bienestar. Además al ser un bienestar psicológico estable frente a los eventos vividos durante el periodo de vida, impacta a nivel de bienestar psicosocial en el individuo.

Finalmente, Diener y Larsen en 1991 afirman que el hecho de adaptarse va a depender según los individuos el temperamento y personalidad. Cabe resaltar que las personas son relativamente estables en su bienestar y no están demasiado susceptibles a las circunstancias cambiantes del entorno (Richard y Diener, 2009).

3.3.3. Teoría situacionales (“Bottom up” y top down”)

El modelo situacional abajo –arriba y arriba –abajo han intentado mostrar como el individuo comprende la naturaleza y los factores que predisponen las actitudes. El modelo bottom up propone que el bienestar se genera a partir de las experiencias placenteras y satisfactorias. Es decir los aspectos positivos para el desarrollo adecuado en hábitos saludables, metas, satisfacción familiar. Así mismo, el bienestar psicológico se da con la satisfacción en cada una de las etapas vitales del ser humano, de modo que una persona está satisfecha cuando ha experimentado momentos placenteros y satisfactorios (Castro, 2009).

Por otro lado, el modelo top dow sostiene que el ser humano está presente a vivenciar eventos o situaciones presentadas por actitudes negativas o positivas durante la vida diaria. Este modelo indica que los seres humanos están predispuestos a reacciones ante eventos y situaciones forma positiva o negativa según sus rasgos de personalidad. Por lo tanto este componente afectivo tiende a ocasionar reacciones fisiológicas, cambios de emociones positivas y negativas. También, el bienestar dispone de la personalidad del individuo, por ello si la personalidad es estable el bienestar lo será (Vielma, 2010).

3.3.4 Teoría universalista del bienestar psicológico según, Deiner y otros autores

Diener, Suh, Lucas y Smith (1999) mencionan que se las denomina como teorías télicas debido al término proveniente del griego telos, que se traduce como fin, donde propone que la satisfacción se alcanza con el logro de los objetivos, metas o necesidades básicas. Un ejemplo claro es ingresar a una empresa reconocida donde después de un concurso y logró el objetivo. Es decir, para lograr el bienestar el ser humano debe satisfacer necesidades y alcanzar metas durante las etapas de la vida (Citado por Castro, 2009).

En ese sentido, Solano (2009) afirma que el bienestar en general se alcanza con el logro de ciertos objetivos y cuando se han satisfecho las necesidades básicas como: autonomía, competencia y relaciones interpersonales. El cumplimiento de estas necesidades se asume como fuente de satisfacción felicidad personal que produce bienestar psicológico.

3.3.4.1 Dimensiones propuestas en el modelo de bienestar psicológico de Ryff

Tabla 1

Dimensión	Nivel óptimo	Nivel deficitario
Autoaceptación	Actitud positiva hacia uno mismo. Acepta aspectos positivos y negativos. Valora positivamente su pasado.	Perfeccionismo Mal uso de criterios externos
Relaciones Positivas	Relaciones estrechas y cálidas con otros. Preocupación por el bienestar de los demás. Capacidad de fuerte empatía afecto e intimidad.	Déficit en afecto, intimidad y empatía
Autonomía	Capaz de resistir presiones sociales. Independencia y determinación Regula su conducta desde dentro. Se autoevalúa con sus propios criterios.	Bajo nivel de asertividad No mostrar preferencias Actitud sumisa y complaciente Indecisión
Dominio del entorno	Sensación de control y competencia Control de actividades Saca provecho de oportunidades Capaz de crearse o elegir contextos	Sentimientos de indefensión Locus externo generalizado Sensación de descontrol
Crecimiento personal	Sensación de desarrollo continuo Se ve a sí mismo en progreso Abierto a nuevas experiencias Capaz de apreciar mejoras personales	Sensación de no aprendizaje Sensación de no mejora No transferir logros pasados al presentación
Propósito de Vida	Objetivos en la vida Sensación de llevar un rumbo Sensación de que el pasado y el	Sensación de estar sin rumbo Dificultades psicosociales Funcionamiento pre mórbido

presente tienen sentido bajo

Dimensiones de propuestas en el modelo de bienestar psicológico de Ryff

3.3.5 Teoría Multidimensional del bienestar psicológico de Carol Ryff

Ryan y Deci (2000) mencionan que los estudios sobre el bienestar psicológico proveniente de la psicología positiva se distingue dos grandes tradiciones: una relacionada con la felicidad (hedónica) que engloba el estar, sentirse bien y la (eudemónica) que está vinculada al desarrollo potencial de sus capacidades, así como la evaluación de la vida que lleva.

Ryff (1989) elaboró un modelo interesante que explica el bienestar psicológico y se ha considerado como una teoría brillante que explica el bienestar humano de modo factorial, señala las características de mantener niveles óptimos y el modo de afrontar los retos vitales con esfuerzo a fin de lograrlo. Ryff descarta los estados hedónicos, ya que este modelo muestra el factor de bienestar en sí mismo y no un predictor de bienestar.

El aporte del modelo teórico multidimensional de Ryff al crear una escala que permiten operacionalizar las dimensiones de manera cognitiva y afectiva e identificar las cualidades o fragilidades de un buen funcionamiento psicológico.

Para Ryff y Keyes (1995) respecto a las dimensiones se determina a través del análisis factorial en la población adulta norteamericana, mediante seis dimensiones cada una de ellas se relaciona con mayor satisfacción vital personal y son las siguientes.

Relaciones positivas: Consiste tener relaciones sociales estables y de calidad, donde se brinda la confianza, empatía, con la capacidad de amar a través de afectividad madura. El estado mental

optimo se adquiere con relaciones estables y positivas de lo contrario se desencadenara sentimientos de frustración, cuando tienen dificultades de permanecer en compromisos sociales.

- Autoaceptación: En el grado en que el individuo se siente bien consigo mismo, esta dimensión está fundamentada sobre el autoconocimiento y es consciente de sus actos personales, así como su personalidad ya que conocen sus limitaciones, por ende está relacionada a la independencia (Ryff, 1989).
- Autonomía: Evalúa la capacidad de la persona de ser independiente de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales. Se espera que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y logren autorregular de manera adecuada su comportamiento (Domínguez, 2014).
- Dominio del entorno: Habilidad personal para elegir o crear entornos favorables, las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control frente al entorno y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea; así mismo aprovechar las oportunidades que éste ofrece y la habilidad de cambiar los entornos de acuerdo a los valores, necesidades personales.
- Crecimiento personal: Evalúa la capacidad del individuo al generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona. Por lo cual provee las condiciones adecuadas y con ello alcanzar el máximo grado, así califica el crecimiento de una persona (Maslow, 2016).
- Propósito en la vida: Tiene que ver con la necesidad de entretener sus actividades actuales con las metas claras y ser capaz en definir sus objetivos vitales hacia el futuro. Es el indicador de que la existencia de los objetivos y el significado de los mismos se

relaciona altamente con el bienestar, la motivación para desarrollarse (Ryff y Keyes, 1995).

3.3.6 Importancia del bienestar psicológico

Según Deiner (1994) son tres las características importantes del bienestar psicológico: subjetividad, presencia de indicadores positivos así como el conocimiento; apreciación de factores negativos y una valoración global de la vida. Por ello un alto bienestar depende de la apreciación positiva de la vida que perdura a través del tiempo, a diferencia de un bajo bienestar depende del desajuste entre la expectativas personales y logros alcanzados.

Oramas (2013) explica que los sujetos con indicadores de un buen funcionamiento mental es cuando las personas se muestran satisfechas con la vida que llevan y se sienten felices consigo mismo. Además, García y González (2000) manifiestan que desde varias décadas el bienestar psicológico guarda estrecha relación con el área social, económica y el estilo de vida implica un adecuado relacionamiento en su entorno.

Desde un enfoque laboral organizacional Garroza, Carmona y Blanco (2013) señalan que el expresar y mostrar emociones positivas son parte importante del bienestar psicológico, lo cual evidencia el grado de salud individual y grupal. Además una persona con alto nivel de bienestar está mejor preparada para afrontar las demandas y desafíos de la vida.

3.3. Marco teórico referente a la población de estudio.

3.3.1. Definición de la adultez temprana

Papalia, Wendkos, Lopez, Olds y Duskin (2001) es definida como el lapso entre 20 a 40 años, este periodo de posibilidades donde las personas deciden ser autosuficientes e independientes y colocan a prueba los conocimientos previos, actividades que eligieron. Cada día toman decisiones importantes sobre su salud, profesión, estilo de vida y establecer su propia familia que influirán en

la felicidad y éxito. Así mismo en la edad de 20 a 25 años es una etapa de exploración, por ello toma el nombre de adultez emergente.

El adulto joven se encuentra en las etapas de logro, de responsabilidad ejecutiva, las decisiones inadecuadas producen estancamiento durante el proceso que abarca la búsqueda de la independencia. Además posee una identidad psicológica, lucha por la identidad social, ideología propia asimilándola y exteriorizándola (Amador, Monreal y Marco, 2001)

3.3.2. Desarrollo de la adultez

a) Cambios en el desarrollo de la adultez según, Papalia

Papalia, Wendkos, Lopez, Olds y Duskin (2005) mencionan que la adultez temprana es una etapa donde el ser humano realiza cambios drásticos de vida, como una elegir profesión o casarse. En este ciclo posee una identidad psicológica estable en cierta medida; lucha por alcanzar su identidad social a través del trabajo, carrera u oficio, logra un estatus socialmente con ideología propia asimilándola y exteriorizándola. Además, Papalia presentó los siguientes cambios:

- Físicos. Durante esta etapa tanto las mujeres como varones presentan una madurez en los aparatos físicos sexuales los cuales se encuentran preparados para procrear hijos.
- Cognitivos. Etapa que muestra mayor seguridad en la mayoría de las decisiones y los objetivos de la vida, considerada una madurez cognitiva en el pensamiento.
- Psicológicos. Etapa donde hay una madurez en la identidad y autonomía personal que permite una adecuada seguridad e independencia logrando así el control de emociones. Además, el desarrollo de la personalidad y satisfacción de relaciones amicales e íntimas son más estables.

b) Teoría Psicosocial según, Erickson

Según, Erickson la etapa del adulto joven corresponde al periodo entre las edades de 20 y 30 años, abarcando desde la etapa final de la adolescencia donde se concluye con la madurez psicosexual; por lo tanto, la persona adquiere la capacidad de mantener relaciones sexuales saludables para la procreación, construir estabilidad laboral y mejorar la condición de vida. Asimismo la capacidad de amar y trabajar se transforma dentro del orden social, donde forma parte de compromisos con instituciones o asociaciones culturales, políticas, deportivas y religiosas. Los jóvenes adultos deben lograr la intimidad y establecer compromisos con los demás, si no lo logran permanecerá aislados y solos. Para llegar a ella es necesario encontrar la identidad en la adolescencia (Papalia, Wendkos y Duskin, 2001).

c) Teoría del desarrollo cognitivo

Warner, Schaie y Willian (citado por Jiménez, 2012) desarrollaron un modelo teórico del estudio de los estadios cognitivos de la edad adulta. Es decir, el desarrollo de los usos del intelecto dentro del contexto social. Las etapas de esta teoría se basan en objetivos motivacionales a través del ciclo vital que se modifican a través del tiempo con la adquisición de información, habilidades y su integración práctica, hacia la búsqueda del significado y propósito.

En el sentido cognitivo, Kohlberg (citado por Jiménez, 2012) afirmó que una persona autónoma se caracteriza por la capacidad para realizar sus propios juicios, cuestionamientos, valores e ideales acerca de Dios, trabajo, matrimonio, la profesión. Considero que el desarrollo moral está relacionado a la edad y el desarrollo psicológico; las reglas, principios y valores son autónomos cuando una persona ha hecho suyos los contenidos originalmente impuestos por mediadores

sociales, como los padres, las autoridades o los agentes significativos, otorgándoles un sentido y significado propio

Finalmente, en la etapa de la adultez temprana hay una personalidad definida, sin embargo, aunque lo esperado sea la estabilidad, existen ciertos factores que hacen que esta etapa no sea de plena tranquilidad, sino más bien de reorganización, cambios y procesos evolutivos importantes (Cordero y Roa, 2016).

3.3. Desarrollo de la adultez intermedia

Izquierdo (2005) en una investigación menciona que esta etapa constituye la edad de 45 a 65 años. Es la etapa más extensa de la vida humana porque es productivo en una sociedad y es el que ocupa los más altos cargos o posiciones de poder. Se invita a mirar hacia atrás los años vividos y hacia delante años por vivir. Es el momento de replantear metas, aspiraciones, momento de evaluar y aprovechar mejor el resto de la vida que está por delante.

Debido al impacto de los cambios socioculturales, poseen dificultades para superar las distintas crisis como: la idiosincráticas que podrían llevar a desajustes en las áreas personal, laboral y social. Además durante esta etapa se manifiestan cambios en el ámbito de pareja, familia; es aquí donde el área física sufre varios cambios que influyen en el individuo y en la relaciones interpersonales con los que le rodean (Mansilla, 2000).

3.3.4 Características de la edad adulta

Udurruga (citado por Reyes 2012) presentó las características durante esta etapa de adultez temprana

- Estabilidad en las decisiones ya dominadas o culminadas.
- Mayor capacidad física.

- Manejo de los cambios existenciales tales como: intimidad y aislamiento.
- Integración consigo mismo, familia y sociedad.
- Desempeño laboral.
- Valorización de los sucesos importante en la vida.

Cambios en el desarrollo cognitivo. Según Horn (citado por Papalia, D., Wendkos, S. y Duskin, R. 2001) en la adultez temprana la inteligencia fluida es la capacidad de resolver problemas, conflictos nuevos que requieren previo o ningún conocimiento. A diferencia de la inteligencia cristalizada que se desarrolla en la adultez media por la capacidad de recordar y usar la información aprendida en la vida y dependen sobre todo de la educación y la experiencia cultural.

- Aspectos físicos: la fortaleza y tonicidad muscular, así como el tiempo de reacción disminuyen en el adulto; esto puede ser compensado conductualmente debido a que estos cambios no son significativos.
- Sexualidad: En los hombres no se produce una pérdida significativa en la capacidad reproductiva, pero sí una disminución en la velocidad de respuesta sexual. En las mujeres, el principal cambio en esta edad sería la menopausia, la que supone el fin de la capacidad reproductiva.
- Aspectos de la personalidad: Entre las características que Diener, Suh, Lucas y Smith (1999) postulan que la crisis de la edad media es un acontecimiento inevitable cuya necesidad es de reelaborar la imagen del yo sobre los cuestionamientos de los logros y la percepción de los roles como estrechos y limitados.
- De los 40 a 65 años en la vida de los adultos empieza a surgir cambios tales como las alteraciones en la visión, disminuye la fuerza y la coordinación, los problemas cardiacos se

vuelven más comunes. En la edad intermedia la influencia del estrés, cuyos efectos acumulativos sobre la salud física y mental a menudo aparecen en la madura.

a) *Teoría Psicosocial de Erickson en la edad intermedia*

Erikson (citado por Papalia, Wendkos y Duskin, 2001) acuñó la frase crisis de identidad en la cual las persona atraviesan un conflicto entre generatividad y estancamiento que abarca de 40 a 65 años, durante esta etapa los individuos son productivos en la sociedad. A continuación describe cada una de ellas

Generatividad, es una época de viaje al interior donde se revisa y reevalúa la vida, esta experiencia que se manifiesta en los hijos, trabajo y la relación con los demás.

Estancamiento, acontece cuando el enriquecimiento falta por completo, tiene lugar a un sentimiento de estancamiento y empobrecimiento personal que lleva a una invalidez psicológica. En esta etapa de la vida se experimentan dos tareas difíciles como los son renunciar a la imagen juvenil y reconocer que somos seres mortales.

3.3.5 *Perfil del docente universitario*

Nieto (2006) refiere que el docente contempla una perspectiva en el mundo actual pues está pasando de una sociedad basada en la industria a una sociedad del conocimiento. Así mismo, la demanda de competencias que son un conjunto de conocimientos tecnológicos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar una ocupación dada con el fin de movilizar y aplicar estos recursos en un entorno determinado.

Según Ramírez y Rovira (2008) el docente está a cargo de responsabilidades que le genera una demanda y desarrollo de sus facultades en un campo amplio, coherente, con estrategias didácticas para una mejor enseñanza, dentro de las características personales. Además debe tener metas claras

de sus competencias, fomentar hábitos saludables; socializar e influir en el alumnado, la institución y la comunidad con nuevos retos. Ramírez considera las siguientes competencias del docente:

- Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.
- Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas
- Manejo de las nuevas tecnologías
- Diseñar la metodología y organizar las actividades (espacio, método y tareas inductivas)
- Seguimiento, evaluación y comunicación con los alumnos.
- Identificarse con la institución y trabajar en equipo.

3.3.6. *Función de docente universitario.*

Hoy en día el papel del profesorado se enfoca en enseñar a sus alumnos aprender a aprender de forma autónoma, promoviendo el desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas aplicables para que así construyan su propio conocimiento y no se limiten a una simple recepción pasiva y memorización (Peiro, 2009).

Torelló (2011) explica que el docente universitario cumplen funciones de: orientar, evaluar el proceso y los resultados del plan de acción del aprendizaje. Para ello sus competencias están desarrollándose con la aplicación de estrategias metodológicas utilizando materiales didácticos con los estudiantes.

- Preparar las clases
- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes
- Motivar al alumnado
- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
- Ofrecer tutoría y asesoría
- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado
- Colaboración en la gestión del centro

4. Definición de términos.

4.1 Bienestar subjetivo: Es el grado como un individuo juzga la vida y la apreciación de los aspectos positivos que experimenta. Además está compuesto por dos aspectos cognitivos y afectivos. El componente cognitivo abarca la satisfacción con la vida y sus logros; el componente afectivo comprende los sentimientos, emociones y estados de ánimo más agradables, Diener, Suh, Lucas y Smith, H. L (1999).

4.2. Síndrome de Burnout. Conocido como desgaste profesional, es un tipo de estrés laboral, donde se manifiesta un estado de agotamiento físico y mental y la pérdida gradual de la preocupación con quien trabajan lo que conlleva aun aislamiento y deshumanización que trae consecuencias pérdida de energía y cansancio emocional y fatiga (Oramas, 2013).

4.3. Compromiso organizacional es el comportamiento y la actitud en el desempeño en el ambiente organizacional .Así mismo el deseo en seguir trabajando realizando grandes esfuerzos para alcanzar los objetivos en beneficio de la entidad donde labora (Robbins 1996).

5. Hipótesis de la investigación

5.1 Hipótesis general.

- Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los docentes de una universidad privada de Lima, este.

Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre el estrés laboral y autoaceptacion en los docentes de una universidad privada de Lima, este.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral y relaciones positivas en docentes de una universidad privada de Lima, este.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral y autonomía en docentes de una universidad privada de Lima, este.

- Existe relación significativa entre el estrés laboral y dominio del entorno en docentes de una universidad privada de Lima, este.
- Existe si relación significativa entre el estrés laboral crecimiento personal en docentes de una universidad privada de Lima, este.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral y propósito de la vida en docentes de una universidad privada de Lima, este.

Capítulo III

Materiales y métodos

En este capítulo se describirán los materiales y métodos utilizados en el proceso de investigación.

2. Diseño y tipo de investigación

La investigación se realizará a través de un diseño no experimental porque no se manipularán las variables de estudio. Es de corte transversal, porque se recolectará la información en un determinado momento; con el propósito de describir la correlación entre las variables de estrés laboral y el bienestar psicológico (Gómez, 2006).

Variables de la investigación

A continuación se muestran la identificación de las variables de estudio así como sus definiciones conceptuales.

2.1 Definición conceptual de las variables.

2.1.1 Estrés laboral.

Villalobos (2010) menciona que es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación que afectan su bienestar general.

2.1.2 Bienestar psicológico.

Ryff (1989) define el bienestar psicológico puesto que es el desarrollo del potencial de sus capacidades, el crecimiento personal y el funcionamiento óptimo como indicadores de ajuste psicológico produciendo así emociones positivas, agradables, y saludables .

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 2
Operacionalización de cuestionario de estrés laboral

Variable	Dimensión	Ítems	Instrumento	Categoría de respuesta
Estrés laboral	Estrés laboral.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión Villalobos (2010)	Tipo escala likert: 1=Nunca nunca 2=Casi siempre 3=Casi siempre 4=Siempre

Tabla 3
Operacionalización del variable de bienestar psicológico

Variable	Dimensiones	Ítems	Instrumentos	Categoría de respuesta
Bienestar psicológico	Autoaceptación	1,7,13,19 3, 1	Escala del bienestar psicológico según Ryff (1989)	Tipo escala likert: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Alguna s veces 2=Casi siempre 4=Siempr e
	Relaciones Positivas	2,8,14,20, 26,32		
	Autonomía	3, 4, 9, 10, 1 5,21, 27,33.		
	Dominio del entorno	5,11,16,22, 28,39.		
	Crecimiento personal	24, 30, 34, 35,36,37,38		
	Propósito de la vida	6, 12, 17, 18,23.		

3. Delimitación general y geográfica

El presente estudio inició en mayo del año 2017 y se extendió hasta el mes de febrero del 2018. Se realizó en una universidad que se encuentra ubicada en el distrito de Lurigancho, provincia y departamento de Lima.

4. Participantes

Participaron 203 docentes de ambos sexos, con edades de 22 a 62 años. Fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional. En las cinco Facultades de la Universidad Peruana Unión tales como: Facultad de Ciencias de la Salud, facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Teología, Faculta de Ciencias de la Educación Humana y Comunicación y finalmente la facultad de Ingeniería y Arquitectura.

4.1. Características de inclusión y exclusión

4.1.1 Criterios de Inclusión

- Docentes mayores de 25 años y menores de 62 años de edad
- Docentes de ambos sexos
- Docentes en actividad durante el semestre académico 2017-2
- Docentes que den su consentimiento para participar de la investigación

4.1.2 Criterios de exclusión.

- Docentes inactivos durante el semestre 2017-II
- Docente que invaliden los cuestionarios respondiendo al azar
- Docentes que omitan las preguntas más de un 10%

4.2 Características de los participantes

La muestra de este trabajo de investigación es de tipo no probabilístico la cual está conformada por 203 docentes de una institución educativa privada del Lima-este. Se puede observar que el

63.1% de los participantes son de sexo masculino y el 56.7% se encuentran en la adultez media (20 a 40 años). El 50.7%, y 37.9% de los participantes proceden de la costa y sierra respectivamente, Así mismo el 89.7% profesan la religión adventista. Finalmente el 24.1% y 28.1% pertenecen a la facultad de ciencias empresariales y ciencias humanas y educación respectivamente.

Tabla 4

Variables demográficas de los docentes de una universidad privada del Lima, este.

Variable	Categoría	n	%
Género	Masculino	128	63,1%
	Femenino	75	36,9%
Edad	20-40 años	115	56.7%
	41-62 años	88	43.3%
Procedencia	Costa	103	50,7%
	Sierra	77	37,9%
	Selva	23	11,3%
Religión	Adventista	182	89,7%
	Evangélico	4	2,0%
	Católico	17	8,4%
Facultad	Ciencias de la salud	32	15,8%
	Ciencias empresariales	49	24,1%
	Teología	23	11,3%
	Ciencias humanas y educación	57	28,1%
	Ingeniería y arquitectura	42	20,7%

5. Instrumentos de investigación

5.1 El cuestionario de evaluación del estrés

El cuestionario de evaluación del estrés fue creado por Villalobos (1996). Así mismo tiene tres versiones. La primera versión fue desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana bajo el respaldo del ministerio de trabajo en Colombia en el año, seguidamente en el (2005) se constituyó una adaptación y validación. En la presente investigación se utiliza la tercera versión, que pasó por el proceso de readaptación por Villalobos (2010). La consistencia interna tanto en la segunda como en la tercera versión no registran cambios y se estimó a través del Alfa de Cronbach es de 0.889 y la validez de $p = (0.001)$, bajo la aprobación del ministerio protección social Pontificia Universidad Javeriana y el Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en Colombia.

En Perú se aplicó el cuestionario del estrés con una muestra de 133 personas demostrando una validez a través del modo de medida de coeficientes de correlación Producto – Momento de Pearson (r) que demostró ser altamente significativos ($p > 0.01$), lo cual confirma la validez en el constructo y la fiabilidad se obtuvo un Coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.877 que indica una elevada fiabilidad.

Este cuestionario tiene el objetivo de identificar los síntomas fisiológicos de comportamiento social, laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés, es de carácter unidimensional por lo que reflejan las respuestas a un solo atributo psicológico. El cuestionario se aplica de manera individual o colectiva por un tiempo de 7 minutos, consta de 31 items con respuestas tipo escala de Likert donde 1= Siempre y 4= nunca y las categorías de respuestas: “siempre 1= equivale a de acuerdo”, “casi siempre 2= equivale ni en desacuerdo ni acuerdo”, “a veces 3= equivale alguna veces”, “siempre 4= equivale a totalmente de acuerdo”. Cada una de estas opciones de respuesta adquiere un valor diferente, dependiendo de la pregunta y del área de ajuste a evaluar.

Para el estudio se procedió a establecer los baremos de los puntajes obtenidos en el cuestionario de estrés laboral tomando en cuenta el marco teórico del instrumento y también la distribución de los datos de los participantes de esta investigación.

Los baremos de esta calificación permiten clasificar los niveles de estrés en cuatro categorías donde bajo, medio bajo, alto, muy alto. Esta distribución se analizó considerando tres cortes, el primero en el percentil 30 y el segundo percentil en el 70, obteniendo los parámetros

5.2 Test de bienestar psicológico de Carol Ryff

La escala de bienestar psicológico creada por Ryff (1989) en los Estados Unidos, cuenta con 6 dimensiones y 80 ítems, hasta el año 1994 pasó por medio de revisiones quedando con 9 ítems por dimensión y posteriormente Dierendonck en el año 2006 adaptó esta escala con mejores valores psicométricos en una población universitarios a través de la versión adaptada por Díaz et al. (2006) que consta de 39 ítems.

La fiabilidad y validez factorial de las escalas de consistencia interna de $\alpha = .70$, en relación a las dimensiones se obtuvo en autoaceptación 0.84, en relaciones positivas 0.78, autonomía 0.70, dominio del entorno 0.82, propósito de la vida 0.70 y en relación al crecimiento personal 0.71.

En el Perú, Carranza (2015) realizó un estudio en Tarapoto a través de una prueba piloto previa la recolección de datos con el fin de obtener mayor información al evaluar la validez y confiabilidad del instrumento. Esta muestra contó con 64 personas de ambos sexos entre 16 y 30 años, demostró una validez de contenido de 0.870 y una confiabilidad de 0.70, la población estudiada supera los valores de corte con la versión de versión de 39 ítems, validada Díaz et al. 2006.

El objetivo del instrumento es identificar el funcionamiento óptimo del ser humano en todas sus dimensiones siendo indicadores de emociones positivas, agradables y saludables. Se caracteriza

por que explica de manera factorial cada dimensión que indica el índice de bienestar en sí mismo, de ahí se señala las consecuencias de mantener niveles óptimos o débiles en el individuo. Así mismo contiene 6 dimensiones: autoaceptación (1,7,13,25,31); relaciones positivas (2,8,14,20,26,32); autonomía (3,4,9,10,15,21,27,33); dominio del entorno (5,11,16,22,28,39); propósito en la vida (6,12,17,18,23,29); crecimiento personal (24,30,34,35,37,38)

En la evaluación se considera 22 ítems en forma directa que corresponden a (1,3,6,,7,10,12,14,16,17,18,19,21,23,24,28,31,32,35,37,38,39) y 17 ítems en inversa (2,4,5,8,9,13,15,20,22,25,26,27,29,30,33,34,36).

La aplicación es de forma individual o colectiva, el tiempo de aplicación consta de 15 minutos. La calificación consta de 6 tipos de respuesta y en la versión actual contiene que corresponde a una escala de Likert del 1 al 5, donde 1= totalmente en desacuerdo y 5= totalmente de acuerdo y en cinco categorías de respuestas: “Nunca, a Totalmente en desacuerdo”, “casi, nunca equivale en desacuerdo”, “a veces, equivale ni en desacuerdo ni acuerdo”, “casi siempre, equivale a de acuerdo”, “siempre, equivale a totalmente de acuerdo” respectivamente.

Los baremos de esta calificación permiten clasificar los niveles de estrés en cuatro categorías donde bajo, medio y alto. Esta distribución se analizó considerando dos cortes, el primero en el percentil 30 y el segundo percentil en el 70, obteniendo los parámetros.

6. Proceso de recolección de datos.

Para el proceso de recolección de datos, se presentó un documento por cada escuela de la institución educativa particular solicitando autorización, el acceso de aplicación de los instrumentos para dicho estudio, para ello se procedió a la aplicación respectiva en cada facultad, respetando el horario y la disponibilidad de tiempo en los docentes. Los datos se recogieron en el mes de noviembre del 2016. La aplicación fue de forma individual en sus respectivas aulas u

oficinas. Primero se inició con la lectura del consentimiento informado y se explicó el objetivo del estudio. Se utilizó un tiempo de 15 minutos por cada participante.

7. Procesamiento y análisis de datos.

Para el procesamiento y análisis estadístico, los datos descriptivos y correlacionales se utilizó el paquete Software estadístico SPSS- 22 una vez recolectada la información se procedió a transferir a la matriz de datos del software estadístico para su respectivo análisis, los resultados que se obtuvieron permitió evaluar y verificar la hipótesis planteada. Luego, se utilizó el análisis de K-S y la prueba estadística rho de Sperman.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

1. Resultados

1.1. Análisis descriptivo

1.1.1 Niveles de bienestar psicológico en docentes

En la tabla N° 5, se aprecia que la mayoría de docentes presentan un bienestar psicológico moderado (37.4%). Es decir, los docentes se desenvuelven con un funcionamiento adecuado en el desarrollo de sus capacidades, produciendo así emociones positivas, agradables y saludables. Del mismo modo se aprecia en las dimensiones de autoaceptación, autonomía, dominio del entorno y propósito de la vida. Además existe un grupo importante que evidencia un bienestar psicológico global bajo (33.5%). Finalmente las dimensiones de relaciones positivas (42.9%) y crecimiento personal (39.4%) se encuentran en niveles bajos.

Tabla 5

Niveles de bienestar psicológico de acuerdo a las dimensiones en docentes

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Bienestar P. Global	68	33.5%	76	37.4%	59	29.1%
Autoaceptación	62	30,5%	81	39.9%	60	29,6%
Relaciones positivas	87	42,9%	64	31,5%	52	25,6%
Autonomía	64	31,5%	80	39,4%	59	29,1%
Dominio del entorno	62	30,5%	95	46,8%	46	22,7%
Crecimiento personal	80	39,4%	67	33,0%	56	27,6%
Propósito de la vida	61	30,0%	111	54,7%	31	15,3%

1.1.2. Niveles de bienestar psicológico según datos sociodemográficos.

1.1.2.1. Niveles de bienestar psicológico según el género.

A continuación, en la tabla N° 6, se describe los niveles de bienestar psicológico según el género de los participantes. Se aprecia que los varones tienen un nivel promedio (39.1%) de bienestar psicológico, mientras que las mujeres tienen un nivel bajo con un (38.7%). Es decir, los hombres tienen un funcionamiento óptimo, en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal manifiestan emociones positivas, agradables, y saludables. Respecto a las dimensiones mencionadas el grupo de mujeres y varones se encuentran en niveles bajos. Mientras que en la dimensión de propósito de vida, los varones tienen un 55,5% y las mujeres 53,3% encontrándose en niveles promedios. En este sentido, los docentes tienen metas claras y son capaces en definir sus objetivos vitales hacia el futuro.

Tabla 6

Niveles de bienestar según el sexo de los participantes

	Masculino						Femenino					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bienestar psicológico	39	30.50%	50	39.10%	39	30.50%	29	38.70%	26	34.70%	20	26.70%
Autoaceptación	37	28.90%	53	41.40%	38	29.70%	25	33.30%	28	37.30%	22	29.30%
Relaciones positivas	52	40.60%	44	34.40%	32	25.00%	35	69.30%	20	58.70%	20	42.70%
Autonomía	41	32.00%	46	35.90%	41	32.00%	23	30.70%	34	45.30%	18	24.00%
Dominio del entorno	36	28.10%	63	49.20%	29	22.70%	26	34.70%	32	42.70%	17	22.70%
Crecimiento personal	52	40.60%	39	30.50%	37	28.90%	28	37.30%	28	37.30%	19	25.30%
Propósito de la vida	36	28.10%	71	55.50%	21	16.40%	25	33.30%	40	53.30%	10	13.30%

1.1.2.2 Nivel de bienestar psicológico en docentes según la edad de los participantes

En la tabla N° 7, se observa que en las edades de 22 a 40 años presentan niveles moderados (40%) a diferencia en las edades entre 41 a 62 años un (29%). Con relación a la dimensión de autoaceptación y autonomía, con edades comprendidas entre 22 a 40 años y 41 y 62 años alcanzaron niveles moderados. Respecto al establecimiento de relaciones positivas y crecimiento personal, entre las edades de 22 a 40 años y de 41 a 62 años presentan niveles bajos. Del mismo modo en la dimensión de propósito de la vida de 55,4% y 53,4% muestran niveles moderados.

Tabla 7.

Nivel de bienestar psicológico en docentes según la edad de los participantes

	Niveles	Edad de participantes			
		22-40 años		41-62 años	
		n	%	n	%
Bienestar Global	Bajo	32	37	33	29
	Medio	35	40	31	27
	Alto	48	55	24	21
Autoaceptación	Bajo	31	27,0	31	35,2
	Medio	45	39,1	36	40,9
	Alto	39	33,9	21	24
Relaciones positivas	Bajo	47	40,9	40	45,5
	Medio	34	29,6	30	34,1
	Alto	34	29,6	18	20,5
Autonomía	Bajo	36	31,3	28	31,8
	Medio	49	42,6	31	35,2
	Alto	30	26,1	29	33,0
Dominio del entorno	Bajo	32	27,8	30	34,1
	Medio	57	49,6	38	43,2
	Alto	26	22,6	20	22,7
Crecimiento personal	Bajo	40	34,8	40	45,5
	Medio	38	33,0	29	33
	Alto	37	32,2	19	21,6
	Medio	64	55,4	47	53,4
	Alto	17	14,8	14	15,9

1.1.2.3 Niveles de bienestar psicológico según las horas de trabajo

En la tabla N° 8 se observa que el 37,4% de los participantes de 8 a 10 y 11 a 14 horas de trabajo, presenta un niveles promedios. Respecto a la dimensión de autoaceptación un 40,1% durante 8 a 10 horas de trabajo tienen niveles promedios a diferencia de los que laboran de 11 a 14 horas quienes muestran niveles altos. Por otro lado en la dimensión dominio del entorno en docentes que laboran de 8 a 10 horas, presentan un 48,1% y un 37,5% durante 11 a 14 horas de trabajo, lo cual muestran niveles de moderados a altos respectivamente. Es decir, la capacidad en manejar situaciones y realizar las tareas asignadas, no interfieren en la satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 8

Niveles de bienestar psicológico según las horas de trabajo

	de 8 a 10 horas						de 11 a 14 horas					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bienestar global	63	33,7%	70	37,4%	54	28,9%	5	31,3%	6	37,4%	5	31,3%
Autoaceptación	59	31,6%	75	40,1%	53	28,3%	3	18,8%	6	37,5%	7	43,8%
Relaciones positivas	80	42,8%	57	30,5%	50	26,7%	7	42,9%	7	43,8%	2	12,5%
Autonomía	57	30,5%	74	39,6%	56	29,9%	7	43,8%	6	37,5%	3	18,8%
Dominio del entorno	57	30,5%	90	48,1%	40	21,4%	5	31,5%	5	31,3%	6	37,5%
Crecimiento personal	74	39,6%	62	33,2%	51	27,3%	6	37,5%	5	31,3%	5	31,3%
Propósito de la vida	57	30,5%	101	54,0%	29	15,5%	4	25,5%	10	62,5%	2	12,5%

1.1.2.4 Niveles de bienestar psicológico según facultades

En la tabla de N°9 se observa que el 37,5 % de los participantes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el 35.1% de la Facultad de Ciencias humanas y educación se ubican en un nivel alto de bienestar psicológico. Mientras, que la Facultad de Teología presentan un 43.5% ubicándose en un nivel promedio de bienestar psicológico. Del mismo modo la Facultad de Ingeniería y arquitectura (40.5%) y (38.1%) la Facultad de Ciencias empresariales.

Tabla 9

Niveles de bienestar psicológico según las facultades

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Ciencias de la Salud	11	34.40%	9	38.80%	12	37.50%
Ciencias empresariales	17	34.70%	19	43.50%	13	26.50%
Teología	8	34.80%	10	36.80%	5	21.70%
Ciencias humanas y educación	16	28.10%	21	40.50%	20	35.10%
Ingeniería y arquitectura	16	38.10%	17	38.80%	9	21.40%

1.1.3 Niveles de estrés laboral en los participantes

En la tabla N° 10 se aprecia que el 17% de los participantes presentan niveles altos y un 65% niveles muy altos. Es decir, la mayoría de los docentes perciben aquellas situaciones extrínsecas que involucra el tiempo, cambios de horarios, etc, como fuentes de estrés en el trabajo.

Tabla 10

Niveles de estrés laboral en docentes

	Estrés laboral	
	n	%
Muy bajo	1	0,5%
Bajo	11	5,4%
Medio	23	11,3%
Alto	36	17,7%
Muy alto	132	65,0%
Total	203	100,0%

1.1.4 Nivel de estrés laboral según las características sociodemográficas

1.1.4.1 Niveles de estrés laboral según el sexo de los participantes

Según la tabla N° 11 se observa, que el sexo masculino presenta niveles altos 27% y muy altos con un 39%. De manera similar se presenta en el grupo del sexo femenino, con un 33% y 45% del sexo masculino, se observa, que en el grupo de mujeres, existen mayores niveles de estrés.

Tabla 11

Niveles de estrés laboral según el género

	Estrés laboral			
	Masculino		Femenino	
	n	%	n	%
Muy bajo	5	4%	2	3%
Bajo	16	13%	9	12%
Medio	22	17%	5	7%
Alto	35	27%	25	33%
Muy alto	50	39%	34	45%
Total	128	100%	75	100%

1.1.4.2 Niveles de estrés laboral según la edad de los participantes

A continuación, se presentan en la tabla N°12 los niveles de estrés laboral según la edad de los participantes en el cual se muestra que los participantes presentan niveles muy altos de un 65.2% y el 64.8% en edades en los dos grupos de edades respectivamente, lo cual muestra que ambos grupos experimentan el mismo nivel de estrés laboral.

Tabla 12

Niveles de estrés laboral según edades

Niveles	Edad de los participantes			
	22- 40 años		41- 62 años	
	n	%	n	%
Muy bajo	0	0	1	1,1
Bajo	7	6,1	4	4,5
Medio	15	13,0	8	9,1
Alto	18	15,7	18	20,5
Muy alto	75	65,2	57	64,8

1.1.4.3 Niveles de estrés laboral según las horas de trabajo en los participantes

En la tabla 13 se aprecia que el 17,1% de los participantes que trabajan de 8 a 10 horas, presentan niveles altos de estrés laboral, de manera similar se da en el grupo que labora de 11 a 14 hora con un 25.0%; lo cual nos indica, que no existe diferencias en los niveles de de estrés laboral en relación a las horas de trabajo.

Tabla 13

Niveles de estrés laboral según las horas de trabajo

Niveles		Edad de los participantes			
		de 8 a 10 horas		de 11 a 14 horas	
		n	%	n	%
Estrés laboral	Muy bajo	1	0,5%	0	0%
	Bajo	10	5,3%	1	6,3%
	Medio	22	11,8%	1	6,3%
	Alto	32	17,1%	4	25,0%
	Muy alto	122	65,2%	10	62,5%

1.1.4.4 Niveles de estrés laboral según las facultades de los participantes

Según la tabla N°14 se observa que la facultad de Ciencias de la Salud un 27,3% y un 45,5% en la Facultad de ciencias de la educación y comunicación presentan niveles de estrés bajo. Respecto a la Facultad de Ciencias Empresariales 26,1%, Facultad de Teología presenta un 43,1% y un 17,0% la Facultad de Ingeniería y arquitectura, se encuentran en niveles moderados.

Tabla 14

Niveles de estrés laboral según las facultades de los participantes

	Estrés laboral en las facultades									
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Facultad de ciencias de la salud	0	0%	3	27,3%	3	13,%	6	16,7%	20	15,2%
Facultad de Ciencias empresariales	0	0%	1	9%	6	26,1%	8	25,8	34	26%
Facultad de Teología	0	0%	1	9%	1	43,1%	8	22,2%	13	10%
Facultad de C. de educación y comunicación	0	0%	5	45,5%	9	39,1%	8	22,8%	35	26,5%
Facultad de Ingeniería y arquitectura	0	0%	1	9%	4	17%	6	17%	30	17%

1.2 Prueba de normalidad

Con el propósito de realizar el análisis comparativo y contrastar la hipótesis planteada, se ha procedido a realizar primero la prueba de bondad de ajuste para precisar si las variables presentan una distribución normal. Por ello la tabla N° 15 presenta los resultados de la prueba ajuste de Kolmogorov-Simimov (K-S) correspondientes a las 2 variables y 6 dimensiones de la segunda variable, mostrando en su mayoría que no presenta una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) muestra una significancia de ($p < 0.05$). Por lo tanto, para los análisis estadísticos correspondientes se empleará estadísticamente no paramétrica.

Tabla 15

Prueba de normalidad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio

Instrumentos	VARIABLES	Media	D.E.	K-S	P
Estrés laboral	Estrés laboral – total	32,03	15,97	107	,000 ^c
	Autoaceptación	18,89	2,77	,080	,003 ^c
Bienestar psicológico	Relaciones positivas	21,35	3,64	,073	,010 ^c
	Autonomía	27,51	4,18	,079	,004 ^c
	Dominio del entorno	23,16	3,13	,085	,001 ^c
	Crecimiento personal	23,43	3,16	,084	,001 ^c
	Propósito de la vida	22,60	2,86	,117	,000 ^c

*p<0.05

1.3 Correlaciones entre las variables de las dimensiones de bienestar psicológico y estrés laboral

Como se puede apreciar en la tabla N° 16, el coeficiente de correlación de Spearman indica que existe relación negativa y altamente significativa ($\rho = -,301^{**}$ $p < 0.01$). Es decir, cuánto menor bienestar psicológico global en los docentes, mayor es el nivel de estrés laboral, resultados similares se muestran en las dimensiones autoaceptación, relaciones positivas, autonomía y dominio del entorno con el estrés laboral. Sin embargo, se aprecia que no existe relación significativa entre las dimensiones de crecimiento personal y propósito de la vida con la variable estrés laboral.

Tabla 16

Correlaciones entre las variables de las dimensiones de bienestar psicológico y estrés laboral

Bienestar psicológico	Estrés laboral	
	Rho	P
Bienestar psicológico global	-,301**	.00
Autoaceptación	-,181**	.01
Relaciones positivas	-,321**	.00
Autonomía	-,283**	.00
Dominio del entorno	-,226**	.00
Crecimiento personal	-.126	.07
Propósito de la vida	-.099	.16

2 Discusión

Hablar de estrés, es un tema que preocupa a la humanidad desde que empezó a surgir como variable de investigación, debido a las repercusiones en la salud física, emocional e interpersonal que afectan en profesiones como: administradores, trabajadores de la salud y docentes. En ese sentido, las funciones relacionadas con la enseñanza, conductas particulares del estudiante, el trabajo monótono y la remuneración escasa, originan, impotencia y preocupación, lo cual favorece a sufrir estrés laboral (Salanova, Llorens y García, 2003; Fernández, 2008)

Los resultados hallados en la hipótesis general sobre el estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima-Este, señala una relación negativa ($\rho = -.301$ $p < 0.01$), es decir, que, a mayor estrés laboral, menor bienestar psicológico. Así mismo, Millán, Calvanese, y D'Aubeterre (2017) coincidieron que las excesivas actividades educativas de enseñanza, organización y seguimiento de los educandos, impactan negativamente en su salud y bienestar debido a los niveles elevados del estrés laboral en los docentes. Barragán (2015) añade, que las actividades no programadas y la mala condición de trabajo, están asociados niveles altos de estrés ocasionando síntomas fisiológicos, psicológicos y comportamentales. Dichos resultados son corroborados por Travers, Cooper, Remesal y Menezo (1997) refieren que el estrés laboral está relacionado con las actitudes y conductas particulares de los compañeros de trabajo y estudiantes tales como: indiferencia, rechazo y conflictos interpersonales que influyen en el bienestar psicológico del profesor.

Respecto a hipótesis específica de autoaceptación y estrés laboral, señala una relación negativa ($\rho = -.181^{**}$ $p < 0.01$), dicho de otro modo, a mayores niveles de autoaceptación, menores niveles de estrés laboral. Posteriormente, Ureña, Barrantes y Solís (2014) hallaron resultados similares de niveles altos de autoaceptación, valoración hacia las experiencias del pasado como una experiencia

de aprendizaje personal, las cuales disminuían el riesgo a sentirse frustrados y sufrir niveles altos de estrés laboral. Fernández y Rodríguez (2005) añaden, que el hecho de no aceptar los aspectos positivos y negativos del pasado, trae consigo malestares como: desesperación, agotamiento emocional y niveles moderados de estrés laboral. Además, Gonzales, et, al (2016) señala, que aquellas personas que aceptaban y valoraban sus cualidades y defectos, mantenían un mejor manejo del estrés laboral a diferencia de quienes se sentían incómodos y perturbados consigo mismo, manifestaban mayor grado de frustración y estrés laboral. Olivo (2012) halló resultados similares, donde a mayores niveles de autoaceptación y disposición en asumir cargos y responsabilidades con mayores demandas, menores niveles de preocupación y estrés laboral al momento de ejecutar tareas asignadas.

Respecto a la hipótesis específica de relaciones positivas y estrés laboral señala una relación negativa ($\rho = -0.321^{**}$ $p < 0.00$) es decir, a mayor nivel de relaciones estrechas y positivas entre compañeros, menores niveles de estrés laboral. En este sentido, Santillán (2014) enfatiza que las relaciones positivas, extrínsecas; el reconocimiento del trabajo y las recompensas salariales justas se relacionan a bajos niveles de estrés laboral. Al respecto, Ramos (2016) señala, que las relaciones positivas estrechas, están asociadas con mayores niveles de bienestar personal, laboral y autoaceptación, a diferencia de las relaciones negativas o dificultades en el relacionamiento, conllevan a mayores niveles de incompatibilidad, aislamiento y estrés laboral. Además, Ybañez (2010) refirió, que cuando se descuida la calidad en las relaciones interpersonales entre los compañeros y dirigentes de trabajo; se fomenta la desconfianza, desinterés, lo cual conlleva a no sentirse comprometidos e identificados con el trabajo, de este modo se originan niveles altos de estrés en el trabajo.

En la hipótesis específica de autonomía y estrés laboral muestra una relación negativa ($\rho = -0,283^{**}$ $p < 0.00$), es decir, a mayor nivel de autonomía, menor nivel de estrés laboral. En este sentido, González (2007) halló resultados similares, donde aquellos trabajadores que poseían mayores niveles de autonomía, flexibilidad en la ejecución del trabajo; manifestaban menores niveles de estrés laboral en comparación con otros empleados que desempeñaban las mismas funciones. Al respecto, Vieco y Abello (2014) concluyeron que aquellos empleados que regulan y organizan el ritmo y el tiempo de trabajo, poseían mayores niveles de autonomía al cumplir con las tareas asignadas por parte de la empresa; teniendo como resultado mayor productividad, bienestar laboral, lo cual reducían los niveles de estrés laboral; a diferencia de quienes realizaban las mismas tareas asignadas durante la jornada laboral completa. Además, Ascorra, et. al. (2014) manifiesta, que aquellos docentes con mayores niveles de autonomía al participar de las gestiones institucionales, capacitaciones educativas; manifestaban mayor grado de responsabilidad y autogestión personal, dichas habilidades previenen efectos nocivos propios del trabajo como: descontento, incertidumbre y estrés laboral.

Respecto, a la hipótesis específica de dominio del entorno y el estrés laboral señala una relación negativa ($\rho = -0,226^{**}$ $p < 0.00$) dicho de otro modo, a mayor nivel de dominio del entorno, menor nivel de estrés laboral. Este resultado es coherente con la investigación realizada por Fernández (2009) menciona que, las circunstancias ambientales de un entorno con mayor demanda y exigencia, conllevan al profesional asumir mayores grados de responsabilidad; teniendo como consecuencia manifestaciones propias del estrés laboral tales como: agotamiento emocional, preocupación y desgaste físico. Además, Guerrero y García (2015) hallaron resultados similares, en docentes que no solo asumían labores de enseñanza, sino que incluyen responsabilidades administrativas y de investigación, las cuales exceden los horarios de trabajo, por lo tanto; aquellos

trabajos relacionados con la enseñanza quedaban pendientes. Este impacto negativo provoca frustración y niveles moderados de estrés laboral. De igual modo, Extremera, Rey y Pena (2010) señalan, que el agotamiento emocional y estrés laboral aumentaban debido a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y mental, que originaban dificultades, conflictos del dominio y manejo en el salón de clase.

Respecto a la hipótesis específica del crecimiento personal y el estrés laboral no existe relación ($\rho = -.126$, $p < 0.07$), es decir, el crecimiento personal, no se relaciona con el estrés laboral. Al respecto, Lucas, (2015) menciona, que si las personas procuran un crecimiento personal y realizan numerosos esfuerzos para fortalecer sus habilidades o desarrollar nuevas aptitudes; asimilan los efectos nocivos del estrés laboral como parte del crecimiento y desarrollo de sus potenciales. Según, Aldefer (citado por Naranjo, 2009) señaló, que a mayor y superior crecimiento personal, el ser humano tolera niveles elevados de exigencias y estrés en el trabajo, a fin de alcanzar el desarrollo óptimo de sus habilidades. Además, Cruz (2014) refiere, que aquellas demandas laborales y las consecuencias del estrés laboral, no afectan directamente el crecimiento personal, debido a que el humano asume las exigencias laborales como parte del camino hacia la mejora y eficacia del crecimiento personal y profesional. Al respecto, Deci y Ryan (2000) afirman una de las necesidades psicológicas innatas del ser humano es lograr el perfeccionamiento en todo aquello que realiza o propone alcanzar.

Finalmente, la hipótesis específica del propósito de vida y el estrés laboral, no existe una relación entre las dos variables ($\rho = -0,99$ $p < 0.16$) es decir, que no depende, ni tampoco influye el estrés laboral, para lograr el propósito de vida. Al respecto Páramo, et.al (2012) mencionaron, que en el propósito de vida comprenden aspectos: personales, profesionales y familiares. Por tal razón los síntomas y consecuencias del estrés laboral no afectan directamente el sentido de vida,

siendo que, aquellas personas, que tienen claro sus objetivos y metas son capaces de retomar el control fácil y rápido de la dirección y significado de sus vidas. Díaz y Sánchez, (2002) añaden, que las experiencias pasadas, presentes otorgan sentido y propósito de vida, las mismas que se relacionan con los rasgos de la personalidad; donde las personas emocionales, impulsivas y temerosas, experimentan afectividad negativa y niveles altos de estrés. A diferencia de aquellas personas que se caracterizan por ser extrovertidas, espontáneas, experimentan emociones positivas y mayor grado de motivación hacia sus propósitos de vida. Además, Casullo (2002) señala que el estrés laboral no se relaciona de manera específica hacia los objetivos y propósitos de vida, porque las metas y objetivos de vida traen consigo beneficios que generan satisfacción personal. Rodríguez, Fernández, Pérez y Noriega (2011) añaden, que la resiliencia está relacionado estrechamente con el propósito de vida, por lo tanto a mayores metas, retos por alcanzar, se realizarán mayores esfuerzos para alcanzarlos; tolerando así el estrés laboral y asumiéndolo parte de la trayecto hacia la búsqueda del propósito de vida.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

- Respecto al objetivo general, se encontró relación negativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -.301$ $p < 0.01$) en docentes de una universidad privada de Lima Este. Es decir, a mayor estrés laboral, menor bienestar psicológico
- En relación al primer al objetivo específico, se encontró que existe una relación negativa entre la autoaceptación y el estrés laboral ($\rho = -.181^{**}$ $p < 0.01$) en otras palabras, a mayores niveles de autoaceptación, menores niveles de estrés laboral.
- En relación al segundo objetivo específico, se encontró relación negativa entre las relaciones positivas y el estrés laboral ($\rho = -.321^{**}$ $p < 0.00$). Es decir, a mayor nivel de relaciones positivas, menores niveles de estrés laboral
- En relación al tercer objetivo específico, se encontró relación negativa entre la autonomía y el estrés laboral ($\rho = -.283^{**}$ $p < 0.00$), Es decir, es decir, a mayor nivel de autonomía, menores niveles de estrés laboral.
- En relación al cuarto objetivo específico, se encontró relación negativa entre el dominio del entorno y el estrés laboral ($\rho = -.226^{**}$ $p < 0.00$) dicho de otro modo, a mayor nivel de dominio del entorno, menor nivel de estrés laboral.

- En relación al quinto objetivo específico, no se obtuvo relación entre el crecimiento personal y el estrés laboral ($\rho = -0.126$, $p < 0.07$) es decir, el crecimiento personal, no se relaciona con el estrés laboral.
- En relación al sexto objetivo específico, no se obtuvo relación entre el propósito en la vida y estrés laboral ($\rho = -0.099$, $p < 0.16$) es decir, que no depende, ni tampoco influye el estrés laboral, en el propósito de vida.

2. Recomendaciones

- Ampliar el tamaño de la muestra de modo que se logre una mayor comprensión y generalización de los resultados.
- Replicar la investigación en otras instituciones no cristianas para obtener mayor variabilidad en los resultados.
- Se recomienda a la Institución incentivar a docentes universitarios a participar en programas direccionados a mejorar el bienestar psicológico y aplicar más programas de prevención para disminuir el estrés laboral para obtener resultados positivos en su salud integral.
- Elaborar un plan de acción que involucre la participación de la familia, para promover un ambiente saludable y de este modo mejorar la tolerancia al estrés y el bienestar psicológico, considerando que existen actualmente dichos proyectos de mejora y vida saludable.
- Realizar estudios del bienestar psicológico relacionado a otras variables como la religiosidad, emociones positivas, para evaluar el efecto en la salud mental de las personas.
- Considerar la utilización de otros instrumentos de la variable de estrés laboral propósito de medir de forma detallada cada dimensión y su efecto con otras variables.

Referencias

- Acosta, J. (2008). *Gestión el estrés Como entenderlo, como controlarlo y como sacarle provecho*. España: Profit Editorial.
- Alzina, R. (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia, El enfoque de la Educación Emocional*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Amador, L., Monreal, C., y Marco, M. (2001). El adulto: Etapas y consideraciones para el aprendizaje. *Revsita Dialnet*, 3(1), 97-112. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo/codigo=1183063>.
- Arrogante, O., y Pérez, A. (2013). El bienestar subjetivo percibido por los profesionales no sanitarios ¿es diferente al de enfermería de intensivos? Relación con personalidad y resiliencia. *Enfermería Intensiva*, 24(4), 145-154. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/362971776/bienestar>.
- “Ascorra, P., López, V., Bilbao, M., Correa, T., Guzmán, J., Moraga, V., y Olavarría, D. (2014). Relación entre el bienestar social de Profesores y el Nivel de Autonomía y Tamaño de Escuelas Municipalizadas Chilena. *Terapia psicológica*, 32(2), 121-132. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v32n2/art05.pdf>.”
- Cabrera, J., y Urbiola, A. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas lp en Costa Rica. *Revista de gestión y estrategia*, 41(1), 15-28. Recuperado de <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2965/>

- Castillo, E., y Rodríguez, M. (2016). *Inteligencia emocional y estrés en cadetes de los últimos años con régimen acuartelado de una institución de nivel superior de Lima, 2015* (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/upeu/184/nataly_tesis_bachiller_2016.
- Castro, S. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), 23-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/274/27419066004>.
- Casullo, M., y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista Argentina de Psicología*, 18(1), 36-38. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840/6974>.
- Coaquira, J. (2017). *Estrés y consumo de alcohol en trabajadoras sexuales en la ciudad de Juliaca en el año 2014*. (Tesis de licenciatura) Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/upeu/129/jessica_tesis_bachiller_2015.
- Cordero, S., y Roa, A. (2016). Bienestar de personas con o sin discapacidad física que se encuentran en la adultez temprana. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Estatal de Cuenca, Ecuador.
- Cruz, R. (2014). Crecimiento Personal y Relaciones Positivas en profesionales de la salud: cuando la Inteligencia Emocional puede ser una ventaja. *Revista Social psicología* 1(24) 40.45.

- Dávila, C., y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 271-302. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004>.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, 2013*. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1>.
- Díaz, A. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Revista Psicothema*, 18(3), 572-577. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3255.pdf>.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., y Smith, H. L. (1999). Bienestar subjetivo: tres décadas de progreso. *Boletín psicológico*, 125(2), 276-280. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3098202.pdf>.
- Domínguez, S. (2014). Análisis Psicométrico de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Revista de Psicología: avances de la disciplina*, 8(1), 54-89. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v8n1/v8n1a03.pdf>.
- Donald, F. (2009). Panorama Mundial en América Latina y Países Europeos. *Revista Organización Mundial del Trabajo*. Recuperado de http://www.org/wcmosp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms_179382.pdf.
- Eckersley, R. (2009). Population Measures of Subjective Wellbeing: How Useful are they? Medidas de población de bienestar subjetivo: ¿Qué utilidad tienen? *Social Indicators Research*, 94(1), 1-12. Recuperado de <http://www.pratiqesciencessociales.net/exposes/Population>.

- Encalada, M., Zegarra, O., Malca, M., y Tello, V. (2016). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1). Recuperado de <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543>
- España, L. (2010). *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España*. Madrid. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion>.
- Extremera, N., Fernández, B., Mestre, J., y Guil, R. (2004). Medidas de evaluación de la inteligencia emocional. *Revista latinoamericana de psicología*, 36(2) 65-78. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/805/80536203/>.
- “Extremera, N., Rey, L., y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, 100(1), 43-54. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=215199>”
- Fernández, E. (2009). Emociones positivas, psicología afectiva y bienestar. *Emociones positivas* 1(2), 27-46. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=208827>
- Fernández, A., y Rodríguez, Z. (2005). Los componentes del bienestar psicológico y el autoconcepto físico de los adolescentes. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 465-480. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349832486035.pdf>
- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos : Tres estudios fácticos. *Revista Ciencia y Trabajo*, 10(8), 120–125. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3219194>
- Fernández, E. (2009). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional (Tesis doctoral). Recuperado de <http://buleria.unileon.es/xmlui/handle/10612/902>

- Fierro, A. (2000). Salud comportamiento mental: un modelo conceptual. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 53(1), 147-163. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2356856.pdf>.
- Gámez, E., Marrero, H., Díaz, J., y Urrutia, M. (2015). ¿Qué esperan encontrar los alumnos en los estudios de Psicología?: metas y motivos personales de los estudiantes en su primer año en la universidad. *Anales de psicología*, 31(2), 289-559. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S021297282015000200022&script=sci_a.
- García, R., Viniegras, M., y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina general integral*, 16(6), Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S021252000000600010/pdf>.
- Garroza, M., Carmona, S., y Blanco, P. (2013). *Emociones positivas laborales*. En Moreno y Garrosa. Salud Laboral. Madrid: Pirámide.
- Guerrero, Y., y García, U. (2015). Incidencia del ambiente laboral en la ecología humana del docente universitario. *Revista Eleuthera*, 12(4) 12-30. Recuperado de http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera12_4.pdf.
- Gaxiola, E. (2014). Bienestar psicológico y desgaste profesional en amas de casa docentes universitarias. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(1), 79-88. Recuperado de https://issuu.com/revistacecip/docs/6_no_12_julio-diciembre_2016
- Gómez, A., González, B., y Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *Revista Mex Neuroci*, 7(1), 30-38. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/revmexneu/rmn-2006/rmn061f.pdf>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.
- Gómez, P., Meneses, H., y Palacio, M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2), 71-75. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134793716300550>

- González, N. (2010). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social* 4(3), 68-89. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista>.
- González, S., y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4051/Opiniones%20sobre%20el%20desempe%C3%B1o%20docente%20y%20sus%20repercusiones>.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de psicología*, 19(1) 35-75. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/167/16701914>.
- Hernández, I., Ortega, R., y Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 6(11), 113-129. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870879X2012000100007&script=sci_arttext&tln g=en#notas.
- Huaquín, M., y Loaíza, H. (2004). Exigencias académicas y estrés en las carreras de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile. *Estudios pedagógicos Valdivia*, 30(2), 39-59. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052004000100003>.
- Infante, G., Fernández, A., y Ros, I. (2012). Actividad física y bienestar psicológico. In XVII Congreso de Estudios Vascos: *Innovación para el progreso social sostenible* 1(3) 189-205. Recuperado de <http://www.euskomedia.org/PDFAnlt/congresos/17/01890205.pdf>.
- Izquierdo, A. (2005). Psicología del desarrollo de la edad adulta teorías y contextos. *Revista Complutense de Educación*, 16(2), 601-619. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/>.
- Jara, V., y Baculima, P. (2012) *Elaboración para la aplicación para comparar los factores emocionales del estrés laboral en el área industrializada de proyecto y recurso humanos de*

continental (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/1787/1/09000.pdf>

Jiménez, G. (2012). *Teorías del desarrollo III*. Red Tercer Milenio. México. McGrwaw-Hill.

Karasek, A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 2(24), 285-308. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2392498>.

Lara, M., Santos, F., Lara, B., Verdugo, C., Palomera, A., y Valadez, D. (2008). Evaluación de la percepción de calidad de vida y el estilo de vida en estudiantes desde el contexto de las Universidades Promotoras de la Salud. *Revista de Educación y Desarrollo*, 5(8), 5-16. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/pdf/no_8/008_RED_Total.pdf#page=6

“Lucas, V. (2015). *El crecimiento personal a través de los hábitos en Leonardo Polo* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/47131/1/tesis.pdf>”

Lazarus, R., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Pringer.

Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martinez-Roca.

Luthans, F. (2002). The need for a meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 697-702. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1002/job.165>.

Mansilla, E. (2000). Etapas del desarrollo humano. *Revista de investigación en psicología*, 3(2), 105-116. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia.pdf.

Marsollier, R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071869242011000100011&script=sci_arttext.

Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. España: Kairós.

- McKay, M., Davis, M., Fanning P., Augé, C., y Sopena, R. (1985). *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Barcelona: Martínez-Roca.
- Melgosa, J. (1994). *¡Sin estrés!* España: Martínez-Roca.
- Merín, R., Cano, A., y Tobal, A. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Revista de la universidad de Madrid* 1(2), 113 -130. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/230577109>.
- “Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218. Recuperado de <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6009/7935>”
- Milva, M., Martino, F., y Misko, D. (2004) Estados emocionales de enfermeros, desempeño profesional en unidades críticas. *Revista de Escuela de Enfermería*. 38(2):161-164. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/41392/44971>.
- Miranda, B. (2008). *Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital Dr. Domingo Luciani* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>
- Miranda, K. (2013). *Relación entre el estrés y la satisfacción del personal de la institución educativa adventista José de San Martín de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/upeu/295>
- Moscoso, M. (2009). De la mente a la célula: impacto del estrés en Psiconeuroinmunoendocrinología. *Revista de Psicología*, 15(2), 143-152. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/686/68611924008.pdf>.
- Naranjo, M., y Pereyra, N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2). 65-74. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/440/44012058010/>

- Nieto, J. (2006) *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Alcalá: Madrid.
- Oblitas, L. (2010). Psicología de la salud y calidad de vida. Estimados amigos. *Revista de psicología*, 37(1), 17-20. Recuperado de https://books.google.com.mx/books?id=lxr_dkv_xncc&pg=pa213&dq=definición.
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25910/2/Tatiana-Alexandra-Olivo-Galarza.pdf>
- Oramas, V. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* (Tesis doctoral). Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Informe sobre los servicios de Salud Mental del Subsector Ministerio de Salud del Perú. Instrumento de Evaluación para Sistemas de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://www.who.int/mental_health/mhgap/evidence/mh_who_aims_peru_apr2010_en.pdf?
- Organización Mundial de la Salud. (2016) Informe sobre las perspectivas laborales de la O.C.D.E. clasificación de países por el número de horas trabajadas ¿El país que trabaja más horas? Recuperado de http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA70/A70_38-sp.pdf.
- Orlandi, A. (1999). El estrés: que es como evitarlo. México: Fondo de Cultura Economía.
- Ortiz, J. (2009). Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia. *Revista Chilena de Ciencia y enfermería*, 15(1), 25-31. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3704/370441798004.pdf>.
- Páramo, M., Straniero, M., García, S., Torrecilla, M., y Gómez, E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 7-21. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-8961201200010000>.

- Papalia, D., Wendkos, S., y Duskin, R. (2001). *Desarrollo físico y cognitivo en la niñez temprana*. Desarrollo Humano. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Peiró, J. (2009). El estrés laboral: una perspectiva laboral y colectiva. *Prevención, Trabajo y Salud*, 13(1), 1-12. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication>.
- Piqueras, A., Ramos, V., Martínez, E., y Oblitas, A. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Revista Redalyc* 16(2), 85-112. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1342/134213131007.pdf>.
- Radio Programas del Perú. (30 de enero del 2015). El 58% de los peruanos sufre de estrés (2015). Recuperado de <http://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estrés-noticia-764777>.
- Ramírez, Á., y Rovira, P. (2008). *Creencias sociales y bienestar: valores, creencias básicas, impacto de los hechos vitales y crecimiento psicológico* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://es.scribd.com/document/157653101/-2009>.
- Ramos, V. (2016). Popularidad y relaciones entre iguales en el aula: Un estudio prospectivo. *Psicología Educativa*, 22(2), 113-124. Recuperado de: <https://ac.els-cdn.com/S1135755X16000038/1-s2.0-S1135755X16000038-main.pdf>.
- Rangel, V., y Alonzo, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo una breve revisión teórica. *Revista venezolana de psicología*, 14(9), 210- 275. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream.50011799/13762/4096672.pdf>
- Reyes, J. (2012). *Estimulación cognitiva para el adulto* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7229/1/Castro%20Jessica%20%20Japon%20Ruth.pdf>.
- Richard, E., y Diener, E. (2009). Personality and subjective well-being. *The science of well-being*, 37(1) 75-102. Doi: 10.1007/978-90-481-2350-6_4

- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. (13th ed.). México: Prentice-Hall.
- Rowshan, B. (2013). *El estrés: técnicas positivas para atenuarlo y asumir el control de tu vida*. (1th ed.). Barcelona: Oniro.
- Ryan, R. M., y Frederick, C. (1997). Sobre la energía, la personalidad y la salud: la vitalidad subjetiva como un reflejo dinámico del bienestar. *Journal of personality*, 65(3), 529-565. Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6494.1997>.
- “Ryan, R., y Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *Revista American Psychologist*, 55(1), 68-78. Recuperado de https://selfdeterminationtheory.org/sdt/documents/2000.ryan,deci_sp.”
- Ryff, D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 10 69. Recuperado de <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>.
- Ryff, C., y Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology* 69(4), 719. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/journals/psp/69/4/719>.
- Salanova, M., Llorens, S., y García, R. M. (2003). ¿Por qué se están quemando los profesores? *Revista de prevención, trabajo y salud*, 28(2), 16-20. Recuperado de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/pdf>.
- Sánchez, F., y Lagos, S. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Santibáñez, I., y Sánchez, V. (2007). *Jornada Laboral, Flexibilidad Humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado*. (1th ed.). España: Díaz de Santo.

- Santillán, A. (2013). *Relación entre las condiciones de trabajo psicosocial, estrés y funcionamiento familiar en mujeres que laboran en la Universidad Peruana Unión*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/295/Aida_Tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Solano, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(1), 43-72. Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587233.pdf
- Stavroula, L., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*, 1(3), 58-97. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.
- Torelló, M. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación de profesorado. *Revista Curriculum y Formación de Profesorado*, 15(3), 195-211. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56722230013.pdf>
- Travers, J., Travers, L., y Cooper, L. (1997). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*. (4th ed.). España: Paidós.
- Ureña, P., Barrantes, K., y Solís, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 155-175. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare/issue/current>.
- Vega, M. (2013). *Bienestar psicológico y estrés laboral en los trabajadores de una Empresa Comercializadora en la Ciudad de Lima* (Tesis doctoral). Recuperado de www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/2013.pdf
- Villalobos, G., Vargas, A., Escobar, J., Jiménez, M., y Rondón, M. A. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Bogotá: Ministerio de la Protección Social*.

- Vieco, G., y Abello, L.I. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Vielma, J. (2010). *Bienestar psicológico subjetivo en estudiantes universitarios* (Tesis doctoral). Recuperado de http://www.human.ula.ve/doctoradoeducacion/documentos/tesis_vielma.pdf.
- White, E. (1993). *Mente carácter y personalidad*. Tomo II. Argentina: ACES.
- Ybañez, R., Arenas, M., y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit* 16(2), 193-202. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
- Zubieta, M., y Delfino, G. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Anuario de investigaciones*, 17(1), 277-283. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/scielo.pdf.77>.

Anexos 1

Cuestionario de evaluación del estrés laboral

El cuestionario busca identificar el nivel de estrés percibido en el área laboral. Lea cada una de ella y marca con un X la alternativa que consideres conveniente, según a la opinión con la que mejor se identifica Recuerda no hay respuestas correctas, ni incorrectas. Tu participación es voluntaria y al contestar estas preguntas das tu consentimiento de participación. Señale con una X la casilla que indique la frecuencia que se le ha presentado siguientes en los últimos tres meses.

Considera que:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Items	N	A. V.	C. S.	S.
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	1	2	3	4
2	Problemas gastrointestinales, úlceras, acidez, problemas depresivos y de colon	1	2	3	4
3	Problemas respiratorios	1	2	3	4
4	Dolor de cabeza	1	2	3	4
5	Problemas de sueño (somnolencia durante el día o la falta de sueño en la noche)	1	2	3	4
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos	1	2	3	4
7	Cambios bruscos en el apetito	1	2	3	4
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (Frigidez o disminución sexual)	1	2	3	4
9	Dificultad en las relaciones familiares	1	2	3	4
10	Dificultad para permanecer quieta o dificultad para iniciar actividades	1	2	3	4
11	Dificultad en la relaciones con otras personas	1	2	3	4
12	Sensación de aislamiento y desinterés	1	2	3	4
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo	1	2	3	4
14	Dificultad para concentrarse u olvidos frecuentes	1	2	3	4
15	Accidentes en el trabajo	1	2	3	4
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que quería en la vida	1	2	3	4
17	Cansancio, aburrimiento o apatía	1	2	3	4
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	1	2	3	4
19	Deseo de no asistir en el trabajo	1	2	3	4
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	1	2	3	4
21	Dificultad para tomar decisiones	1	2	3	4
22	Deseo de cambiar de empleo	1	2	3	4
23	Sentimientos de soledad y miedo	1	2	3	4
24	Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamiento negativos	1	2	3	4
25	Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza	1	2	3	4

26	Consumo de medicamentos para aliviar la tensión o los nervios	1	2	3	4
27	Sentimientos de “no valgo o “ no sirvo para nada”	1	2	3	4
28	Consumo de bebidas como el café o té	1	2	3	4
29	Sensación de que se está perdiendo la razón	1	2	3	4
30	Comportamiento rígidos, obstinación o terquedad	1	2	3	4
31	Sensación de poder manejar los problemas de la vida	1	2	3	4

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Datos Generales:

Sexo: _____ Procedencia: costa __ sierra ____ selva __ Religión: _____ Profesión _____

Edad: ----- Horas de trabajo----- _____

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

		1	2	3	4	5					
		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo					
							TD	ED	NAD	DA	TA
1	Cuando repaso la historia de mi vida me contento de cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5					
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes podría comparur mis preocupaciones.	1	2	3	4	5					
3	Logro expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de las personas.	1	2	3	4	5					
4	Me incomoda que la gente evalúe todas las decisiones que he realizado en mi vida.	1	2	3	4	5					
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia una meta que me satisfaga.	1	2	3	4	5					
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5					
7	Generalmente, me siento seguro y positivo conmigo mismo	1	2	3	4	5					
8	Quisiera contar con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	5					
9	Tiendo a preocuparme por lo que las personas piensan de mí	1	2	3	4	5					
10	Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por la opinión de los demás.	1	2	3	4	5					
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5					
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	4	5					
13	Si tuviera la oportunidad, cambiaria cosas de mí mismo.	1	2	3	4	5					
14	Siento que mis amistades me apoyan en muchas cosas.	1	2	3	4	5					
15	Tiendo a estar influenciado por personas de convicciones fuertes.	1	2	3	4	5					
16	Generalmente, siento que soy responsable en la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5					
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5					
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5					

19	Me agrada la mayor parte de mi personalidad.	1	2	3	4	5
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	1	2	3	4	5
21	Confío en mis propias opiniones, aun cuando son contrarias a la general opinión	1	2	3	4	5
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	1	2	3	4	5
23	Tengo clara la dirección y objetivos de la vida	1	2	3	4	5
24	Generalmente, siento que con el tiempo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5
25	Me siento decepcionado de mis logros en la vida	1	2	3	4	5
26	Mantener relaciones estrechas han sido difícil y frustrante para mí	1	2	3	4	5
27	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos	1	2	3	4	5
	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria	1	2	3	4	5
29	Me siento seguro sobre lo que intento conseguir en la vida	1	2	3	4	5
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	1	2	3	4	5
31	Me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	1	2	3	4	5
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	1	2	3	4	5
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	1	2	3	4	5
34	Evito intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	1	2	3	4	5
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno cree sobre sí mismo y demás personas	1	2	3	4	5
36	Cuando pienso en mi desarrollo personal, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	1	2	3	4	5
37	Tengo que reconocer que en el transcurso del tiempo me he desarrollado mucho como persona	1	2	3	4	5
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	1	2	3	4	5

Fiabilidad del Cuestionario de estrés laboral

La fiabilidad global del instrumento se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. La tabla permite apreciar que la consistencia interna global del instrumento del estrés laboral (31 ítems) en la muestra estudiada es de ,203 que puede ser valorado como indicador apropiado de fiabilidad para ser un instrumento de medición.

Tabla1

Estimación de consistencia interna del Cuestionario del estrés laboral

Cuestionario	Nº de ítems	Alpha
Estrés laboral	31	.851

Fiabilidad de constructo ítem- test

Escala del bienestar psicológico

La fiabilidad global del instrumento se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. La tabla permite apreciar que la consistencia interna global de la escala del bienestar psicológico (39 ítems) en la muestra estudia es de 203 y las dimensiones de la escala de bienestar psicológico mantiene una fiabilidad de ,847 ya que supera el punto de corte a ,70 considerado como indicador de una buena fiabilidad para los instrumentos de medición.

Estimación de consistencia interna del Cuestionario del estrés laboral

Escala	Nº de ítems	Alpha
Bienestar psicológico	39	.847

Validez de constructo ítem-test

Cuestionario de estrés laboral

Como se observa en la tabla los coeficientes de correlación ítem-test de Pearson (r) son significativos, lo cual confirma que la escala presenta validez de constructo.

Asimismo, los coeficientes que resultan de la correlación entre cada ítem y la sub escala correspondiente “Cuestionario del estrés laboral” Escala de bienestar psicológico”, son moderados en su mayoría, además de ser altamente significativos. A excepción del ítem 31 que presenta niveles bajos de correlación con niveles bajos de significancia.

Ítems	Estrés laboral	
	R	p
V1	,557**	0
V2	,667**	0
V3	,510**	0
V4	,539**	0
V5	,597**	0
V6	,548**	0
V7	,466**	0
V8	,512**	0
V9	,466**	0
V10	,417**	0
V11	,343**	0
V12	,419**	0
V13	,411**	0
V14	,416**	0
V15	,381**	0.01
V16	,312**	0
V17	,405**	0
V18	,405**	0
V19	,478**	0
V20	,353**	0
V21	,297**	0.01
V22	,275**	0
V23	,410**	0
V24	,403**	0
V25	,444**	0
V26	,217**	0
V27	,332**	0
V28	,380**	0
V29	,466**	0
V30	,301**	0
V31	-.010	3

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Validez de constructo ítem-test

Como se observa en la tabla los coeficientes de correlación ítem-test de Pearson (r) son significativos, lo cual confirma que la escala presenta validez de constructo. Asimismo, los coeficientes que resultan de la correlación entre cada ítem y la sub escala correspondiente a “Escala de bienestar psicológico” son moderados en su mayoría, además de ser altamente significativos. A excepción de los ítems 15 y 21 que presentan niveles bajos de correlación significativa.

Ítems	Bienestar psicológico	
	R	P
V1	,379**	0
V2	,478**	0
V3	,401**	0
V4	,293**	0
V5	,472**	0
V6	,339**	0
V7	,483**	0
V8	,169*	0
V9	,435**	0
V10	,285**	0
V11	,450**	0
V12	,576**	0
V13	,270**	0
V14	,440**	0
V15	,405**	0.01
V16	,405**	0
V17	,550**	0
V18	,641**	0
V19	,508**	0
V20	,422**	0
V21	,265**	0.01
V22	,462**	0
V23	,578**	0
V24	,403**	0
V25	,583**	0
V26	,556**	0

V27	433**	0
V28	380**	0
V29	,502**	0
V30	,431**	0
V31	,456**	0
V32	,354**	0
V33	379**	0
V34	227**	0
V35	368**	0
V36	,343**	0
V37	428**	0
V38	418**	0
V39	277**	0

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).