



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE:

**“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO
DE LOS DOCENTES”**

Requisito previo para optar por el Título de Psicóloga Clínica

- Autora: Olivo Galarza, Tatiana Alexandra
- Tutor: Ps. Cl. Gaibor Gonzales, Ismael Álvaro Mst.

Ambato – Ecuador
Julio, 2017

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES”** de Tatiana Alexandra Olivo Galarza, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador designado por el H. Consejo Directivo de la Facultad Ciencias de la Salud

Ambato, Febrero del 2017

EL TUTOR

Psc. Cl. Gaibor González Ismael Álvaro Mst.

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad de mi persona, como autora de éste trabajo de grado.

Ambato, Febrero del 2017

LA AUTORA

Olivo Galarza Tatiana Alexandra

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción del Proyecto de Investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta producción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Febrero del 2017

LA AUTORA

.....

Olivo Galarza Tatiana Alexandra

APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Informe de Investigación sobre el tema: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES**, de Tatiana Alexandra Olivo Galarza, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica.

Ambato, Julio del 2017

Para constancia firman:

PRESIDENTE/ A

1ER VOCAL

2DO VOCAL

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de graduación a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para mis objetivos, además de su infinita bondad y amor. A mis padres y hermanos por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. A mi abuelita Cecilia por el ejemplo de perseverancia y constancia que la caracteriza y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor. A mi novio David por ser mi ayuda idónea por amarme, cuidarme y acompañarme en cada momento.

Tatiana Alexandra Olivo Galarza

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi Tutor Ps.Cl Ismael Álvaro Gaibor Gonzales Mst. quien con su dedicación y guía me ayudado en mi investigación, también a las autoridades de la Unidad Educativa Huachi Grande quienes me abrieron las puertas para poder realizar las evaluaciones correspondientes, deseo reconocer a mi novio David Herrera quien ha sido mi más grande apoyo motivándome a realizar las cosas de mejor manera. Y también a mi familia que son mi más grande bendición y por quienes me levanto día a día a luchar por mis metas.

Tatiana Alexandra Olivo Galarza

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I	2
EL PROBLEMA	2
1.1 Tema:	2
1.2 Planteamiento del problema	2
1.2.1 Contexto	2
1.2.2 Formulación del Problema	6

1.3 Justificación.....	6
1.4 Objetivos	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos	8
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Estado del Arte	8
2.2 Fundamentación Teórica	10
2.2.1 Variable Estrés Laboral	10
2.2.2 Variable Bienestar Psicológico.....	24
2.3 Hipótesis o Supuestos.....	29
2.3.1 Hipótesis alternativa	29
2.3.2 Hipótesis Nula	29
CAPÍTULO III	30
MARCO METODOLÓGICO.....	30
3.1 Nivel y Tipo de investigación	30
3.2 Selección del área o ámbito de estudio	30
3.3 Población.....	30
3.4 Criterios de inclusión y exclusión	31
3.4.1 Criterios de Inclusión.....	31
3.4.2 Criterios Exclusión	31
3.5 Diseño muestral.....	31
3.6 Operacionalización de Variables.....	32

3.7 Descripción de la intervención y procedimientos para la recolección de información	35
3.8 Descripción de reactivos	35
3.9 Aspectos éticos.....	37
CAPÍTULO IV	43
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
4.1 Análisis e interpretación de resultados.....	43
4.1.1 Variable Estrés Laboral	48
4.1.2 Variable Bienestar Psicológico.....	56
4.1.3 Verificación de Hipótesis	64
CAPÍTULO V.....	67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
BIBLIOGRAFÍA	70
LINKOGRAFÍA	72
CITAS BIBLIOGRÁFICAS - BASE DE DATOS UTA	75
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	21
Niveles de estrés	21
Tabla 2	32
Operacionalización variable Estrés Laboral	32
Tabla 3	33
Operacionalización de la variable bienestar psicológico	33
Tabla 4	43
Género.....	43
Tabla 5	44
Jornada de trabajo	44
Tabla 6	46
Modalidad de trabajo	46
Tabla 7	48
Resultados generales del cuestionario OIT-OMS.....	48
Tabla 8	50
Resultados del OIT-OMS por género	50
Tabla 9	52
Resultados del OIT-OMS en relación a la jornada de trabajo	52
Tabla 10	54
Resultados del OIT-OMS en relación a la modalidad de trabajo	54
Tabla 11	56
Resultados de la escala RYFF para Bienestar psicológico	56
Tabla 12	58
Resultados de la escala RYFF por género	58
Tabla 13	60
Resultados de la escala RYFF por jornada	60

Tabla 14	62
Resultados de la escala RYFF por modalidad	62
Tabla 15	64
Tabla de contingencia de estrés laboral y bienestar psicológico	64
Tabla 16	66
Pruebas de chi-cuadrado	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Género	44
Figura 2. Jornada de trabajo.....	45
Figura 3. Modalidad de trabajo.....	47
Figura 4. Resultados generales del cuestionario OIT-OMS	49
Figura 5. Resultados del OIT-OMS por género.....	51
Figura 6. Resultados del OIT-OMS en relación a la jornada de trabajo.....	53
Figura 7. Resultados del OIT-OMS en relación a la modalidad de trabajo.....	55
Figura 8. Resultados de la escala RYFF para bienestar psicológico	57
Figura 9. Resultados de la escala RYFF por género.....	59
Figura 10. Resultados de la escala RYFF por jornada.....	61
Figura 11. Resultados de la escala RYFF por modalidad.....	63
Figura 12. Gráfico de estrés laboral y bienestar psicológico	65

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO
DE LOS DOCENTES “**

Autora: Olivo Galarza, Tatiana Alexandra

Tutor: Ps. Cl. Gaibor Gonzales, Ismael Álvaro Mst.

Fecha: Febrero 2017

RESUMEN

Este proyecto investigativo está basado en diversos estudios sobre el estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico en docentes, el cual se realizó en la ciudad de Ambato con los docentes que trabajan en la Unidad Educativa Huachi Grande.

La presente investigación usa como apoyo la metodología documental-bibliografía, debido a que la información elemental fue obtenida de artículos científicos, libros, revistas entre otras publicaciones para conseguir diferentes puntos de vista sobre el tema; además se manejó la metodología de campo debido a que se utilizó reactivos psicológicos para comprobar la hipótesis alternativa.

En esta investigación se presenta los resultados obtenidos, su análisis e interpretación de cada reactivo psicológico aplicado a los docentes, además de la tabulación con gráficos de cada test.

Los reactivos aplicados son el cuestionario de Estrés laboral OTIS–OMS con el que se obtuvo como resultado que el 17.14% de la población presenta nivel bajo de estrés, el

28.57% obtuvo nivel intermedio de estrés, el 45.71% obtuvo estrés y el 8.57% obtuvo nivel alto de estrés.

Para evaluar la variable bienestar psicológico se utilizó el cuestionario de Bienestar psicológico RYFF con el cual se encontró puntuaciones del 45.71% como nivel bajo de bienestar psicológico, 31.42% como nivel medio de bienestar psicológico y el 22.85% nivel alto de bienestar psicológico.

PALABRAS CLAVES: ESTRÉS_LABORAL, NIVELES_ESTRÉS, BIENESTAR_PSICOLÓGICO, NIVELES_BIENESTAR, DOCENTES.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HEALTH SCIENCES

CAREER OF CLINICAL PSYCHOLOGY

**“THE WORK STRESS AND ITS RELATIONSHIP WITH THE
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF TEACHERS”**

Author: Tatiana Alexandra Olivo Galarza

Tutor: Ps. Cl. Mst. Ismael Álvaro Gaibor Gonzales

DATE: October, 2016

ABSTRACT

This research is based on Stress at Work study and the direct relation with the psychologic health of Teachers, it was made in Ambato City “Huachi Grande” High School teachers.

The following research uses documental-bibliographic methodology, considering main information was obtained from scientific-technical publications; also, this research emphasizes field-researching methods using psychologic reagents to prove the stated hypothesis.

Reagents applied was based on OTI – WHO to determinate the level of stress at work that a person have on their professional field. RYFF test also was used to determinate psychological well-being of educators. Contextualization was an important part of this research, for the reason that previous data was used as base to start a useful research to

society. This enquiry shows complete outcome data with their respective analysis of teachers being tested on this research.

OTI – WHO Reagents shows that 17.14% of population has low stress level. 28.57% of population has medium stress level. 45.71% has stress. And finally, 8.57% has high stress level. RYFF reagents allows to evaluate Psychological well-being, and the results demonstrates that 45.71% teachers has loww psychological well-being. 31.42% as medium psychological well-being and 22.85% high level of psychological well-being.

KEY WORDS: WORK _STRESS, PSYCHOLOGICAL WELL_BEING.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral o estrés de trabajo es una de las enfermedades que están afectando a la población a nivel mundial debido a que ha crecido de manera impresionante la presión en el entorno de trabajo y esto ha hecho que exista consecuencias en la salud física y psicológica de las personas, generando diversas consecuencias que no solo afectan a la salud del individuo sino a su entorno y a todas las áreas en las que se desarrolla.

El bienestar psicológico es una percepción subjetiva entendida como el nivel en el que una persona evalúa su vida; incluye su comportamiento, decisiones, los estados emocionales afectivos tanto negativos como positivos, empoderamiento de cada individuo.

El entorno de trabajo en la actualidad se ha convertido en un sitio de exigencia y competitividad. Esta situación ha generado diversos infortunios en las instituciones donde las personas ejercen su labor presentando variedad de sintomatología que impiden su desarrollo personal y profesional lo que promueve el apareamiento de trastornos mentales, en este caso se toma en cuenta el estrés laboral como el más frecuente encontrado en la población productiva y como causante de afectaciones al bienestar psicológico. Aquí se investiga qué papel juega el estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes de la “Unidad Educativa Huachi Grande”, los cuales se encuentran trabajando en esa institución educativa tomando en cuenta los factores a los que se encuentran expuestos, como son: cargas de trabajo excesivas, trabajo extra en tiempo de ocio, mala comunicación con los jefes y compañeros de trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema:

El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contexto

La Organización Mundial de la Salud - OMS (2005) considera que el estrés laboral es una epidemia global. Es el único peligro ocupacional que puede afectar a todos los trabajadores ya que genera alteración del estado de salud, disminución de la productividad, aumento de enfermedades y accidentes.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo – EU-OSHA (2012) manifiesta que en el contexto mundial el estrés laboral es uno de los problema que afecta a la mayoría de la personas, entre el 5% y 10% de los trabajadores en los países desarrollados y entre el 20% y el 50% de los trabajadores están afectados por esta enfermedad en países industrializados.

La EU-OSHA (2012) rebela que los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos incluidos el fenómeno de la globalización han dado lugar a la aparición de estrés laboral que pueden provocar repercusiones negativas en la salud y bienestar de los trabajadores de las grandes empresas.

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2012) refiere que el estrés laboral perturba negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. Hoy en día el 58% de las empresas a nivel mundial verificaron un incremento importante de este problema, es un fenómeno creciente por las consecuencias que existe: ausentismo, menor dedicación al trabajo y caída en la productividad.

La OIT (2014) indica que las enfermedades laborales relacionadas con el estrés cuestan la pérdida de 1.25 billones de dólares del Producto Interno Bruto mundial.

La Unión Europea – UE (2015) concluye que el estrés laboral es un problema importante ya que alrededor del 60% de los trabajadores encuestados manifestaron problemas relacionados con el exceso de trabajo, y un 19% perciben falta de apoyo social en el trabajo. Un 20% de los trabajadores encuestados en los 27 países que conforman la Unión Europea informaron que sus condiciones de trabajo son un riesgo para la salud mental.

El Instituto para la Salud y la Seguridad Ocupación de los Estados Unidos – NIOSH (2015) alude que entre el 28 al 40% de los trabajadores que informaron que su trabajo resulta estresante.

En Latinoamérica se ha estudiado sobre esta problemática pero todavía no se ha tomado conciencia sobre los factores estresantes en las labores cotidianas siendo una deficiencia cultural, social y política que sigue afectando a los trabajadores

La Universidad Politécnica de Cataluña (2011) describe que en Colombia se realizó una encuesta de condiciones de salud y trabajo encontrándose que entre el 20 al 30% de los individuos manifestaron altos niveles de estrés entra la población laboralmente activa.

La Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires – SMTBA (2011) demuestra que el 80% de los trabajadores presentan estrés laboral, además advierte que el riesgo de padecer esa enfermedad se potencializa en los empleados mayores a 25 años.

La SMTBA (2011) refiere que el 65% de los trabajadores en la Capital Federal admite que sufre estrés laboral, dichos porcentajes llevan a los trabajadores a iniciar acciones legales contra las empresas como consecuencia de la sobrecarga laboral o despidos que se producen producto de reacciones emocionales que desencadenan en su exclusión del mercado laboral.

En el Ecuador (2005) al ser un país en constante evolución requiere de la competitividad de sus habitantes, imponiendo exigencias cada vez más altas con respecto al ámbito laboral, esto ha provocado diferentes grados de estrés en la población, un 10% de los hogares tiene al menos un integrante afectado por estrés tal porcentaje es similar al que se registra en México y Venezuela.

El Centro Nacional de Investigaciones Sociales y Educativas – CENAISE (2005) en la investigación realizado sobre condiciones de trabajo y salud docente indica que padecen estrés, un 47.62%; gastritis, un 40.14%, resfríos frecuentes con un 34.01% y varices en las piernas en el caso de las damas, en un 32.65%.

La Universidad Técnica de Ambato – UTA (2013) refiere que en la provincia de Tungurahua se ha observado la existencia del estrés laboral, vivimos en una sociedad con un ritmo de vida acelerada, lo que produce que la gente se estrese con facilidad presentando algún grado de estrés en el contexto laboral presentó el 57%, lo cual ha repercutido en las relaciones familiares de los individuos.

La Organización Mundial de la Salud – OMS (2013) habla sobre el bienestar como un estado de salud mental. El 20% de los niños y adolescentes tienen problemas de salud mental e incluye otros aspectos como las guerras, catástrofes, el consumo de sustancias, la estigmatización, la discriminación, violaciones de los derechos humanos, falta de personal en salud mental, el acceso a servicios públicos y la inversión insuficiente en salud como los principales males que propician el deterioro de la salud mental.

La OMS (2013) refiere que el 25% de las personas han necesitado en algún momento de su ciclo de vida cierto tipo de apoyo debido a que los trastornos mentales están considerados dentro de las 5 causas de enfermedad en las personas, por lo que gracias a factores como las catástrofes y guerras el bienestar de la gente se ve afectado, además que las regiones más grandes del mundo que tienen altos porcentajes de personas con edades menores a 19 años no poseen recursos suficientes para la atención en salud mental.

The Economist Intelligence Unit – EIU (2015) menciona que en los últimos años varios países han presentado un bajo índice de calidad de vida debido a los eventos de violencia de los últimos meses refiriendo que desde el 2010 hasta el 2015 ha disminuido el 1% referente al índice de calidad de vida, asimismo en estabilidad y seguridad ha disminuido el 2%. El

estudio fue realizado en 140 ciudades del mundo donde se considera que hay buena y mala calidad de vida.

1.2.2 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación del estrés laboral con el bienestar psicológico de los docentes?

1.3 Justificación

El propósito de este estudio es identificar los niveles de estrés al que están sometidos los docentes, con el fin de establecer una base de datos fiable y el inicio de la lucha contra esta afección en la sociedad.

La presente investigación se enfoca en las variables estrés laboral y bienestar psicológico por lo cual es conveniente realizar debido a que el estrés en sus manifestaciones negativas se ha convertido en un factor epidemiológico, además que se considera un aspecto de gravedad, ya que es un importante generador de diversas patologías. En la actualidad el dinamismo del contexto laboral ha generado variedad de dificultades en las personas para adaptarse a su trabajo lo que promueve la disminución de la producción y bienestar personal. Algunos de los factores que promueven al estrés son la inseguridad en el espacio de trabajo, relaciones con los compañeros y con los superiores por tal motivo es importante el estudio ya que la mayoría de la población se encuentra trabajando ya sea en instituciones privadas o públicas, a su vez que genera alteraciones en el bienestar psicológico con diferentes síntomas como son: carga mental con lo que se produce mayor nivel de atención y tiempo requerido para llevar a cabo una actividad disminuyendo la

productividad, dificultades familiares, tipos de trastornos ansiosos y depresivos, dificultades médicas como enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales y cefaleas.

Al abordar el estrés y en particular con el bienestar psicológico se intenta brindar un enfoque novedoso e integral, del mismo modo, atendiendo a la presencia e importancia que gana en la modernidad este conflicto. Por ende, tener en cuenta que el bienestar psicológico es un factor importante para el correcto desenvolvimiento biopsicosocial de cada trabajador. El presente proyecto resulta innovador ya que no se ha realizado investigaciones a profundidad en estos dos tópicos que tienen relevancia contemporánea.

En base a los resultados obtenidos los beneficiarios del estudio son los docentes de la Unidad Educativa Huachi Grande, ya que se les informa sobre las dificultades encontradas en el personal docente de la institución y con ello las autoridades promuevan estrategias para enfrentar esta problemática. Además, los estudiantes enfocados en esta línea de estudio tendrán bases para desarrollar a futuro investigaciones y propuestas para mejorar el bienestar psicológico y disminuir el estrés laboral.

La investigación es importante para nuestra sociedad ya que brinda un significativo aporte al desarrollo de la población activa laboralmente, así generando datos y conocimientos de lo que sucede en las instituciones y con sus trabajadores.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación del estrés laboral con el bienestar psicológico de los docentes.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral en los docentes.
- Evaluar los niveles de bienestar psicológico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del Arte

García y Muñoz (2013) en Bogotá sobre “Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá” encontraron que las condiciones de trabajo y salud de los docentes de las instituciones educativas son factores directos de su salud y bienestar psicológico. La causa de mayor frecuencia en la consulta médica era el estrés con un 40.9%, además indicaron que la actividad laboral que realizan los docentes es excesiva y esto conlleva a un grado de estrés elevado.

Sánchez (2011) en Ecuador sobre “El Estrés Laboral y el Desempeño de los Trabajadores en la Unidad Educativa Julio Verne” con una población de 56 docentes obtuvieron resultados donde el 66.2% de ellos afirmaron que el estrés al que están sometidos en su trabajo son: dificultad creciente, inhabilitación laboral económica y social, además que son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad, los accidentes de los trabajadores y el bajo desempeño. A cada persona le afecta de manera diferente el

estrés y cada una de ellas tiene un patrón psicológico diferente que la hace reaccionar ante los demás.

Dattoli, Garcia, González y Silva (2015) en Montevideo, sobre “El Síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo” refieren los resultados hallados en donde el 21.4% de los docentes tienen el Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) y un 24.3% presentó nivel alto.

Ilaja y Reyes (2016) en Ambato sobre “El Estrés y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa” observaron que las actividades como docentes se asocian significativamente al estrés laboral, y la tarea de docencia es percibida como desempeño óptimo. La salud actúa como variable mediadora entre estrés laboral y el burnout. La regulación emocional media la relación entre desempeño docente y satisfacción laboral. Se observa una relación negativa significativa entre la escala de TMMS y la salud.

Moreno y Gálvez (2013) en España, sobre “El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida” evidencian los procesos de distanciamiento y de bienestar emocional como una relación de influencia mutua a lo largo del tiempo, lo que abre nuevas líneas de intervención y prevención del estrés en las organizaciones.

Vilas boas, A y Morín, T. (2014) en Brasil y Canadá, sobre “Bienestar psicológico y la angustia psicológica de los profesores en Brasil y Canadá” refieren resultados con una población de 354 docentes de colegios donde comprobaron que 59.2% de los profesores brasileños encuentran mayor equilibrio entre su vida profesional y privada debido a que

ellos no trabajan horas extra en sus casas mientras que sus colegas canadienses tienen un 35.14 % debido a que ellos tienen que preparar actividades extra clases con sus alumnos y trabajo en casa. Se mostró además que en los dos países uno de los factores que influye en un deficiente desempeño laboral es el estrés.

2.2 Fundamentación Teórica

La presente investigación se enfoca en el modelo cognitivo del estrés, en la teoría del afrontamiento al estrés de Lazarus y Folkman y varios autores colaboradores que se describen a continuación. La variable de bienestar psicológico se enfoca en el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff y en las dimensiones del bienestar de Edgar Lopategui:

2.2.1 Variable Estrés Laboral

Estrés

El estrés es una reacción normal inmediata que se produce al enfrentarse a hechos o situaciones inesperadas, desconocidas o vistas como una amenaza para la integridad física o emocional de una persona (Cólica, 2010).

El estrés es un estado de tensión del organismo en el que se ve en la necesidad de accionar sus defensas, para poder enfrentar situaciones que estabilización su accionar habitual, esta inestabilidad puede ser provocada por factores físicos y psicológicos que provocan respuestas motivacionales extremadas (Cardichi, 2001).

Morris y Maiston (2009) mencionan que las personas experimentan estrés cuando se sienten amenazadas física o psicológicamente, cuando se plantea la interrogante de si es

capaz de afrontar las demandas del ambiente. En este argumento, el término estrés se refiere a la tensión psicológica, esto quiere decir a esas respuestas emocionales y físicas desagradables a situaciones estresantes.

Lazarus y Folkman (1986) entienden el estrés como una relación específica entre el individuo y su entorno, que es estimado como amenazador de sus recursos y que pone en peligro su integridad. De acuerdo con este modelo, el estrés es visto como un resultado de la relación del individuo con su entorno, además, las quejas, las apreciaciones cognitivas, las maneras de afrontamiento y las respuestas emocionales de los sujetos están conectadas de manera equitativa que cada una afecta a las otras. La concepción de Lazarus insinúa, una visión subjetiva del estrés, él refiere que nada es estresante a menos que el individuo lo defina como tal, es decir no existen sucesos generalmente estresantes, sino que solo existen cuando un individuo los define así.

Eustress y Distress

El eustress es un estado emocional positivo mientras que el distress es un estado emocional negativo. El primero hace referencia a la emoción que se produce al enfrentarse a situaciones nuevas, retos, aventuras, riesgos y nuevos descubrimientos. El segundo refiere a un estado negativo frente al cambio, es decir, siente un desamparo en recursos mentales para buscar soluciones a nuevas experiencias (Ortiz, 2007).

Baechle y Earle (2008) consideran que el estrés positivo incluye la energía psíquica y activación fisiológica, mientras que el estrés negativo incluye ansiedad somática y cognitiva.

El distress o estrés negativo empieza cuando se siente una pérdida en nuestras impresiones de seguridad y capacidad. El desabrigo, la desesperanza y la frustración, convierten el estrés en distress, se empieza por tener desequilibrios, agotamiento físico y mental dando como resultado la pérdida de la capacidad de atención, empatía y desenvolvimiento social (Bohlander y Nell, 2008).

Estresores

Los estresores son las situaciones o eventos que generan estrés y estos varían en intensidad y duración. El estrés no se delimita a contextos de vida, muerte o a experiencias desagradables, incluso las ocasiones felices generan estrés porque requieren que se realicen cambios o adaptaciones para satisfacer necesidades. Del mismo modo el estrés aumenta cuando la gente debe afrontar un gran número de cambios en un tiempo relativamente corto (Morris y Maiston, 2009).

Lazarus (1981) menciona que los estresores no son solo eventos grandes los que hacen que la persona se estrese, sino aquellos eventos que suceden día a día.

La exposición del organismo a un daño o a una amenaza produce una serie de cambios orgánicos cuyo objetivo es facilitar el afrontamiento o adaptación a dicha situación, nombraremos con el término estrés a esta respuesta, y estresor al factor, estímulo o situación que la genera (Carriete, 2009).

Los estresores pueden ser físicos o psicológicos y los dos producen un modelo de cambios somáticos que buscan la adaptación a las situaciones nuevas o desconocidas creadas por la aparición del estresor, aunque si el estresor permanece un largo tiempo, el estrés se hace crónico, y los cambios físicos que lo determinan pueden causar daños graves. El estrés constituye, por tanto, una reacción orgánica que, en cualquier caso, se asocia con reacciones psicológicas de tipo emocional como la ansiedad o el miedo. Algunas de las alteraciones orgánicas asociadas al estrés no se encuentran asociadas directamente, sino por conductas que pueden ser inicio de otros trastornos (Villa, 1996).

Fuentes de Estrés

Nevid (2012) manifiesta que las fuentes de estrés son:

- **Problemas:** dificultades de la vida cotidiana que dan una carga estresante, como el tráfico, tareas domésticas, estados de clima entre otros.
 - **Sucesos de la vida:** son grandes cambios en las circunstancias de la vida, que pueden ser positivos o negativos. En contraste de los problemas diarios, los sucesos de la vida ocurren de forma espontánea e irregular y en ocasiones, inesperada.
 - **La Presión:** se evidencia cuando forzamos, aceleramos o intensificamos la orientación de nuestra conducta.
 - **Frustración:** ocurre cuando no se puede lograr una meta o algo se interpone.
- Lewin (1935) describió el conflicto en dos tendencias en oposición: la aproximación y la evitación. Cuando algo atrae, se pretende acercarse a ese

estímulo, cuando algo nos asusta tratamos de evadirlo. Lewin demostró tres tipos básicos de conflicto:

- ✓ **El conflicto de aproximación/aproximación:** ocurre cuando un individuo es atraído al mismo tiempo por dos metas que desea, este conflicto surge cuando deben tomar la decisión de elegir a una sola opción de ambas y debe renunciar a la otra.
- ✓ **El conflicto de evitación/evitación:** ocurre cuando un individuo se enfrenta a dos situaciones amenazantes o indeseables, las personas tienden a escapar de estas situaciones y si no existe escape toman la situación menos perjudicial.
- ✓ **El conflicto aproximación/evitación:** ocurre cuando un individuo le atrae y repele la misma meta, esta es la más común y es la más difícil de resolver.
- **Estresores traumáticos:** son sucesos que pueden amenazar la vida, en esta categoría se incluyen los desastres naturales, accidentes, asaltos entre otros, diagnósticos de enfermedades graves, ataques terroristas. Las personas que experimentan eventos traumáticos pueden desarrollar el trastorno de estrés posttraumático y encuentran dificultades para la adaptación.

Etapas del cuerpo frente al estrés

Nevid (2011) refieren que el síndrome de adaptación general (SAG) es un proceso con tres niveles en los cuales el cuerpo responde a varios tipos de estresores y estas etapas son:

- **Etapas de alarma:** es el primer nivel de respuesta del cuerpo a un estresor, en el cual, el cuerpo se prepara para defenderse, se llama respuesta de luchar o huir

por los cambios físicos y psicológicos que se producen en el individuo como taquicardia, hiperhidrosis, además de fuertes emociones como el terror, ira, rabia y ansiedad.

- **Etapa de resistencia:** durante esta etapa el cuerpo conserva sus estrategias para adaptarse a los efectos del estrés intentando regresar al estado inicial, sin embargo la exaltación permanece alta y estas pueden ser acompañadas de emociones como la ira, la fatiga y la irritabilidad.
- **Etapa de agotamiento:** si el estímulo estresor permanece puede entrar en esta última etapa en la cual no existe ninguna herramienta para enfrentar al estrés si se producen enfermedades renales, cardíacas y trastornos digestivos severos.

Moderadores psicológicos del estrés

Nevid (2011) consideran que el estrés no es simplemente una respuesta que el cuerpo da ante situaciones, sino también existen factores psicológicos que ayudan a disminuir el impacto que provoca el estrés entre ellas tenemos:

- **Apoyo Social:** es un factor significativo para atenuar los efectos negativos del estrés son los amigos y familiares más cercanos con los cuales cuenta una persona y son a los que puede recurrir en los momentos de estrés.
- **Autoeficacia:** son las creencias que cada persona tiene de sí misma para lograr metas y objetivos basados en la seguridad que les ayuda a soportar el estrés.
- **Capacidad de predicción y control:** el control varía entre sujetos y como estos pueden enfrentar a estos estresores.

- **Resistencia psicológica:** los individuos resistentes creen que ellos pueden manejar las situaciones que les acontecen y la dirección futura de sus vidas, para bien o mal.
- **Compromiso:** hace referencia a que un individuo tiene mayor compromiso cuando se cree capaz de realizar de manera eficiente su trabajo.
- **Apertura al desafío:** los individuos resistentes al estrés ven a los desafíos como oportunidades de mejorar su trabajo y actividades de la vida cotidiana.
- **Locus de control interno:** el locus de control interno es una herramienta de ayuda para superar o enfrentar el estrés.
- **Optimismo:** las personas que son optimistas tienden a tener mayor soporte a situaciones estresantes.

Afrontamiento del Estrés

Morris y Maiston (2009) mencionan que es necesario afrontar el estrés mediante esfuerzos cognoscitivos y conductuales para manejarlo, entre ellos están:

- **El afrontamiento directo:** cualquier acción que las personas realizan para cambiar eventos que no sean agradables mediante la negociación y confrontación directa.
- **El afrontamiento defensivo:** diferentes formas en que las personas se convencen mediante el autoengaño que no es una situación amenazante.

Estrategias de Afrontamiento

Lazarus y Folkman (1980) definieron al afrontamiento como conductas y pensamientos que se incrementan para controlar las demandas internas y externas. Los recursos de afrontamiento incluyen las mismas habilidades de coping. No hay ningún estímulo que

sea completamente estresante, esto dependerá de la percepción de cada individuo, estos estímulos primarios son:

- Amenaza
- Daño – pérdida
- Desafío
- Beneficio
- **La evaluación del riesgo del estímulo puede estar afectada por:**
 - ✓ Falta de experiencia ante un hecho o situación.
 - ✓ La sensación de proximidad de un evento así ayudara a anticipar la respuesta más adecuada a cada evento.
 - ✓ La constancia de un elemento estresante puede dar la oportunidad de aprender de estas herramientas para alejar o evitar el estímulo estresante.
- **Afrontamiento focalizado a la emoción:** implica procesos cognitivos que buscan disminuir la extensión de la respuesta emocional dentro del estrés, es decir, modificar el significado de la situación demandante.
- **Afrontamiento focalizado en el problema:** incluye conductas de manejo del ambiente y del individuo.
 - ✓ Si existen situaciones muy estresantes se tiende a abandonar o cambiar el ambiente estresante, reduciendo las respuestas emocionales intensas.
 - ✓ Cuando el determinante es la evaluación primaria y/o secundaria negativa puede modificarse optimizando el abordaje de los problemas y mejorando el uso de los recursos personales.

- ✓ Podemos también intervenir sobre la vulnerabilidad personal por medio del cambio de creencias irracionales, es decir, los esquemas mentales.

Estrés Agudo

Según la Organización Americana de Psicología – APA (2017) el estrés agudo es la forma más común de estrés. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Los síntomas más comunes son:

- **Agonía emocional:** una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.
- **Problemas musculares:** incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos.
- **Problemas estomacales e intestinales:** acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable
- **Sobreexcitación pasajera:** deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable.

Estrés Crónico

Según la APA (2017) considera que el estrés agudo puede ser emocionante y fascinante, sin embargo el estrés crónico no lo es. Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo.

El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona.

El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés.

El Estrés en el ámbito Laboral

El estrés laboral o el estrés de trabajo es provocado por el aumento desmedido de presión, horarios excesivos, baja remuneración, ambiente inadecuado, falta de seguridad y conflictos entre compañeros y jefes. Este puede inducir a cansancio físico y psicológico del empleado produciendo innumerables consecuencias para la salud y el entorno en el que se

desarrolla el trabajador, además cuando las exigencias del ambiente laboral superan las capacidades de enfrentar o mantener el control, la persona presenta diferentes cambios en las diferentes áreas donde se desenvuelve.

Se define al estrés laboral como un conjunto de fenómenos que ocurren en el organismo de un empleado debido a varios factores estresantes producidos por su trabajo o ambiente laboral. El estrés laboral es un estado patológico que se da por las situaciones diarias del trabajo en las que se enfrenta un individuo, y perjudica su bienestar emocional y físico afectando a su rendimiento profesional (Acosta, 2011).

Causas del estrés en el trabajo

Las causas del estrés laboral son varias: horarios inagotables, presión excesiva para conseguir eficientes rendimiento, competencia excesiva, viajes que alejan al trabajador de su entorno familiar por largo tiempo, conflictos con los compañeros de trabajo y jefes, sueldos bajos, miedo a ser despedido, economía del país, acosos de tipo sexual.

Según Cortes (2007) los estresores laborales pueden incluir:

- El ambiente de trabajo
- Normas de trabajo y características del puesto de trabajo.
- Los horarios y organización del trabajo, es decir, jornadas de trabajo y turno.
- Características personales del trabajador, es decir motivaciones personales, formación académica, personalidad.

Según Acosta (2011) existen tres tipos de estresores laborales:

- **Intraorganizacionales:** como son sobrecarga de trabajo, ambiente laboral insatisfactorio e inadecuado, nula estimulación, monotonía, inestabilidad laboral, nulas perspectivas de progreso, alimentación inadecuada.
- **Extraorganizacionales:** factores familiares, sociales, realidad económica y social del país.
- **De tipo individual:** saturación de trabajo, ambigüedad y conflicto de roles, diferencias con las metas de la profesión.

Llaneza (2009) refiere que los estresores también pueden ser caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1

Niveles de estrés

Agudos	Crónicos	Diarios	Catastróficos
- Comienzo o desencadenamiento definido.	- No tienen inicio definido.	- Comienzo definido.	- Tienen un comienzo definido.
- Corta duración.	- Se repiten con frecuencia.	- Corta duración.	- Pueden ser de corta o larga duración.
- Ocurren con poca frecuencia.	- Pueden tener corta o larga duración.	- Ocurren con frecuencia.	- Pueden ser de corta o larga duración.
- Presentan alta intensidad.	- Pueden tener corta o larga duración.	- Son de baja intensidad.	- Ocurren con muy poca frecuencia.
	- Pueden ser de baja o elevada intensidad.		- Son de fuerte intensidad.

Nota: Niveles de estrés Fuente: Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista Autor: Llaneza, J (2009)

El rol laboral, cómo un determinante del estrés

Llaneza (2009) menciona que hay un tipo de situación estresante determinada por el rol del individuo en la organización; se diferencia entre:

- **Ambigüedad:** Cuando no se encuentran definidas claramente el tipo de relación existente en el lugar de trabajo y no se respeta la jerarquización que existe en la empresa.

La parte negativa de la ambigüedad consiste en la rigidez que experimenta quien desconoce los resultados negativos que conllevan sus acciones, ya que en la ambigüedad la información que se da es incompleta, confusa y variable, es decir no existe un orden, un líder ni reglas claras de convivencia.

- **Conflicto:** Se produce cuando hay una confusión entre las funciones que realizan, las que requiere y las que conoce según su profesión. Estos son estresores ya que los profesionales terminan cumpliendo actividades que desconocen o que no les compete.

Las fases del estrés laboral

Llaneza (2009) alude que existen tres fases del estrés laboral y estas son:

- **Fase de alarma:** se trata de la reacción natural que se da en el organismo frente a una situación o hecho estresante. El organismo comienza a prepararse para defenderse de esta agresión externa, liberando adrenalina y otras hormonas que pueden provocar síntomas como aceleración del ritmo cardíaco y la respiración, mayor presión arterial y ansiedad. Es generalmente una fase de corta duración.
- **Fase de resistencia:** el cuerpo se estabiliza y los síntomas tienden a reducirse cuando la situación empieza a estar bajo control, si los factores estresantes se mantienen mayor tiempo, el individuo pasa a la siguiente fase de estrés.

- **Fase de agotamiento:** se trata de la última fase del estrés laboral. Aquí se caracteriza por un agotamiento de los recursos que tiene la persona para confrontar el estrés, en la que el individuo no puede defenderse a las agresiones del ambiente y en ocasiones se presentan graves problemas de salud, pues esta fase es de agotamiento completo del individuo, como ocurre en el Síndrome de Burnout.

Consecuencias del estrés laboral

Cortes (2007) refiere que las situaciones que afectan a una persona, infringiendo su estabilidad produce en el individuo una respuesta de alerta para enfrentar las situaciones que le causan desagrado. Algunos efectos nocivos pueden ser:

- Fisiológicos (trastornos cardiovasculares, respiratorios, dermatológicos, musculares gastrointestinales, endocrinos, insomnio, cefaleas, entre otros).
- Psicológicos (ansiedad, depresión, trastornos de la personalidad, adicción a las drogas o alcohol, entre otros).
- Conductuales (tartamudeos, temblores, comer excesivamente, entre otros).

Llaneza (2009) refiere que las consecuencias del estrés laboral pueden ser individuales y organizacionales:

- **Consecuencias individuales:** irritabilidad, mal humor, ausencia familiar, trastornos del sueño, consumo de estimulantes, automedicación, vulnerabilidad a

enfermedades medicas como hipertensión arterial, cardiopatías, úlceras y problemas gastrointestinales. Trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, trastornos de la personalidad y de estado de ánimo.

- **Consecuencias organizacionales:** ausentismo, resistencia al cambio, inhibición, falta de creatividad, abandono del trabajo, accidentabilidad, baja productividad, dificultades para relacionarse en grupo y falta de iniciativa.

2.2.2 Variable Bienestar Psicológico

Tipos de Bienestar según Edgar Lopategui

Según Lopategui (2009) existen seis tipos de bienestar que se describen a continuación:

Bienestar Físico

El bienestar físico es el funcionamiento adecuado del cuerpo, es decir, la resistencia a enfermedades y el responder de manera adecuada a diversos eventos o circunstancias que requieren actividad física, el individuo se siente con una vitalidad y energía para poder cumplir cualquier movimiento.

Bienestar Mental o Intelectual.

Representa aquella capacidad requerida para mantener relaciones agradables con las personas que se encuentran en su entorno y ser capaz e interesarse por los cambios positivos en su ambiente, el individuo vive satisfecho de sí mismo con un equilibrio emocional e intelectual.

El bienestar mental es la habilidad de:

- Aprender y conservar capacidades intelectuales.
- Procesar información y actuar en base a ella.
- Refinar valores y creencias.
- Tener la capacidad de tomar decisiones bien pensadas.
- Entender las ideas nuevas.

Bienestar Social

Se refiere a la capacidad de desenvolverse de manera empática con los demás. Los individuos pueden desenvolverse efectivamente en su medio social y cultural siendo un referente ante los demás.

Bienestar Emocional

Representa la habilidad de controlar las emociones de manera efectiva, es decir, la forma que expresa las emociones y realizarlo de forma apropiada. El desarrollo adecuado en la vida emocional de una persona incluye también la capacidad para controlar efectivamente el estrés negativo, así los sujetos tienden a disfrutar de la vida.

Bienestar Espiritual

Básicamente implica aquellas creencias religiosas; para algunos es la naturaleza, la ciencia o Dios. Con este bienestar los individuos tienen la habilidad para obtener un

propósito de vida e intentan ayudar a otros para que alcancen su potencial máximo y poseen la predisposición de servir a los demás.

Bienestar Ocupacional

El bienestar ocupacional o industrial se refiere a la habilidad de poder ejecutar con disfrute, seguridad y con la menor suma de contaminantes/tóxicos ambientales las ocupaciones diarias que solicitan cumplir los trabajadores de una empresa.

Modelo de Bienestar Psicológico de José Sánchez-Cánovas

El modelo de Sánchez refiere a cuatro áreas o elementos que convergen para formar el bienestar psicológico de la persona. El primero es el bienestar psicológico subjetivo, segundo el bienestar material, tercero el bienestar laboral y por último las relaciones con la pareja (Sánchez, 2013).

- **Bienestar Psicológico Subjetivo:** Refiere a la felicidad o al bienestar que la persona percibe, al funcionamiento positivo y la satisfacción con la vida.
- **Bienestar Material:** Percepción subjetiva de bienestar en relación con los ingresos económicos y posesiones materiales.
- **Bienestar Laboral:** Satisfacción en el trabajo donde la persona obtiene beneficios, cumple necesidades y siente ser importante para la empresa y el entorno social.
- **Relaciones con la Pareja:** Bienestar subjetivo en relación a la pareja existiendo acomodación mutua del esposo y la esposa.

El bienestar psicológico es entendido como un estado de satisfacción y crecimiento personal que le permite a la persona desenvolverse positivamente en las diferentes áreas de desarrollo como pueden ser el trabajo, la pareja, autoaceptación, los propósitos y metas en la vida, las relaciones sociales y familiares. Puede significar un estado de ánimo auténtico en la persona que promueve el realce de las virtudes y actitudes así permitiéndole encontrar un estado funcional adecuado ante las diferentes adversidades que se presenten en la vida.

Bienestar Psicológico de Carol Ryff

Ryff (1995) menciona que el bienestar psicológico es un concepto extenso que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas. Además, incluye conductas que están relacionadas con la salud del individuo que le incentiva a vivir de manera positiva y está estrechamente relacionado con la actitud de la persona ante situaciones del diario vivir.

Ryff (1995) refiere que existen seis dimensiones del bienestar psicológico y estas son:

- **Autoaceptación:** es una de las características principales del funcionamiento positivo. Las personas con alta aceptación de sí mismo tienen una actitud positiva, aceptan los diversos aspectos de su personalidad, incluyendo los negativos.
- **Relaciones positivas:** consiste en tener relaciones de calidad con los demás, gente con la que se pueda contar, alguien a quien amar. Las personas que puntúan alto en esta dimensión tienen relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás, se preocupan por el bienestar de los otros, son capaces de experimentar sentimientos de empatía, amor e intimidad con los demás y entienden el dar y recibir que implican las relaciones.
- **Propósito en la vida:** es decir, que la vida tenga un sentido y un propósito. Las personas necesitan marcarse metas y definir una serie de objetivos que les permitan

dotar a su vida de sentido. Quienes puntúan alto en esta dimensión persiguen metas, sueños u objetivos, tienen la sensación de que su vida se dirige a alguna parte, sienten que su presente y su pasado tienen significado, y mantienen creencias que dan sentido a su vida.

- **Crecimiento personal:** consiste en sacar el mayor partido a los talentos y habilidades, utilizando todas las capacidades, desarrollar las potencialidades y seguir creciendo como persona. Los sujetos con puntuaciones altas en esta dimensión consideran que están en continuo crecimiento, están abiertos a las nuevas experiencias, desean desarrollar su potencial y habilidad, consideran que han ido mejorando con el tiempo y van cambiando de modos que reflejan un mayor autoconocimiento y efectividad.
- **Autonomía:** consiste en tener la sensación de elegir por sí mismo, tomar las propias decisiones para la vida, incluso si van en contra de la opinión mayoritaria, mantener la independencia personal y las convicciones. Las personas con mayor autonomía son más capaces de resistir la presión social y regulan mejor su comportamiento desde el interior (en vez de ser dirigidos por otros), son más independientes y se evalúan a sí mismas en función de estándares personales.
- **Dominio del entorno:** hace referencia al manejo de las exigencias y oportunidades del ambiente para satisfacer sus necesidades y capacidades. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir en el ambiente que les rodea, hacen un uso efectivo de las oportunidades que les ofrece su entorno y son capaces de crear o escoger entornos que encajen con sus necesidades personales y valores.

2.3 Hipótesis o Supuestos

2.3.1 Hipótesis alternativa

- El estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico de los docentes.

2.3.2 Hipótesis Nula

- El estrés laboral no se relaciona con el bienestar psicológico de los docentes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Nivel y Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional, ya que busca una relación entre dos variables y el efecto que ellas ejercen en la población, es decir, cómo el estrés laboral tiene una relación con el bienestar psicológico en docentes. También de tipo cuantitativo, ya que se utiliza resultados numéricos obtenidos de la aplicación de reactivos psicológicos, en este caso es el “Cuestionario OIT-OMS de Estrés Laboral y el Cuestionario RYFF de Bienestar Psicológico”. Además es bibliográfico debido a que se basa en artículos científicos, libros, revistas y otras investigaciones previas.

3.2 Selección del área o ámbito de estudio

La investigación se realizará en Ecuador, en la Provincia de Tungurahua, en la ciudad de Ambato, específicamente en la “Unidad Educativa Huachi Grande” con docentes que se encuentran trabajando en esta Institución Educativa.

3.3 Población

Para realizar la investigación se seleccionó como población la totalidad de docentes que trabajan en la “Unidad Educativa Huachi Grande”, es decir 35 profesores

3.4 Criterios de inclusión y exclusión

3.4.1 Criterios de Inclusión

- Todos los docentes que firmaron el consentimiento informado.
- Todos los docentes de la Unidad Educativa Huachi Grande.
- Sexo: Masculino y Femenino.
- Personas que no tengan antecedentes de estrés laboral.
- Personas que no estén siendo medicadas con psicofármacos.
- Personas que no tengan consumo de sustancias.
- Personas que no tenga antecedentes de traumatismos craneocefalicos.

3.4.2 Criterios Exclusión

- Docentes que no firmaron el consentimiento informado.
- Docentes que no pertenezca a la “Unidad Educativa Huachi Grande”.
- Docentes que tenga antecedentes de estrés Laboral.
- Personas que estén siendo medicadas con psicofármacos.
- Personas con algún tipo de consumo de sustancias.
- Personas que tenga antecedentes de traumatismos craneocefalicos.

3.5 Diseño muestral

En la presente investigación no se realizará diseño muestral debido a que se trabaja con toda la población existente para la realización del proyecto antes planteado.

3.6 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización variable Estrés Laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Definición Operacional	Instrumento
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es el estado de cansancio tanto físico y psicológico del empleado que produce un malestar clínico significativo en el desempeño laboral y en áreas personales (Acosta, 2011).	Nivel bajo de estrés	Estrés dentro de los límites normales, cuando existe el 0% de posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas.	Cuestionario sobre el estrés Laboral de la OIT-OMS
		Nivel intermedio de estrés	Cuando existe el 33% de posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas.	
		Estrés	Cuando existe el 50% de posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas.	

Nivel alto de estrés Cuando existe el 80% de posibilidad de presentar manifestaciones psicósomáticas.

Nota: Operacionalización variable estrés laboral Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes
 Autora: Olivo, T (2017)

Tabla 3

Operacionalización de la variable bienestar psicológico

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Definición Operacional	Instrumento
BIENESTAR PSICOLÓGICO	El bienestar psicológico es un concepto extenso que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas. Incluye conductas relacionadas a la salud que incentivan a vivir de manera positiva (Ryff, 2007).	Auto aceptación	Evalúa aspectos positivos de sí mismo y sus propias limitaciones.	Escala de Bienestar Psicológico RYFF
		Relaciones positivas	Valora las relaciones de confianza, empatía y relaciones sociales positivas.	
		Propósito en la vida	Valora la motivación para actuar, establecer metas y definir una serie de objetivos.	

Crecimiento personal	Evalúa la idea de evolución y aprendizaje positivo de la persona, desarrollo personal y potencialidades
Autonomía	Estima la capacidad de sostener la propia individualidad y regular la conducta con normas internas y de manera independiente.
Dominio del entorno	Evalúa la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias.

Nota: Operacionalización de la variable bienestar psicológico Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes Autora: Olivo, T (2017)

3.7 Descripción de la intervención y procedimientos para la recolección de información

La presente investigación se realizará en base a diversas actividades que se mencionan a continuación:

- Informar el tema de proyecto, objetivos y procedimientos
- Firmar consentimiento informado
- Verificar criterios de inclusión y exclusión
- Aplicación de reactivos: Cuestionario sobre el estrés Laboral de la OIT-OMS y Escala de Bienestar Psicológico RYFF
- Calificación de test aplicados
- Tabulación de test
- Realizar informe con conclusiones y recomendaciones.

3.8 Descripción de reactivos

FICHA TÉCNICA: Cuestionario para estrés laboral OIT-OMS

Autor: OIT-OMS

Año: Adaptación española 2013

Validación: Validez de constructo y contenido, validez post factorial en la dimensión 1 fluctúa entre 0,548 y 0,811, y la dimensión 2 de 0,554 y 0,705

Fiabilidad: Alfa de Cronbach = 0.972

Descripción: Cuestionario compuesto de 25 ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, cohesión y respaldo del grupo de trabajo. La respuesta a cada afirmación se elige de entre siete opciones de una escala likert:

nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre. El objetivo de la escala de estrés laboral busca el estudio del estrés organizacional ya que sus efectos han sido nocivos tanto para la producción como para la convivencia social de los miembros de la organización laboral y su salud.

Administración: Instrumento heteroadministrado por un profesional de la salud. Aplicado de forma individual y grupal, con tiempo variable de entre 10 – 15 minutos. Edades de 18 años en adelante.

FICHA TÉCNICA: Escala de Bienestar Psicológico RYFF

Autor: Carol Ryff

Año: 1995

Lugar de Adaptación: España, 2006

Validación: Estructura factorial compuesta por seis factores estudiada y confirmada con un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Fiabilidad: consistencia interna de la versión reducida

- Autoaceptación – 0,84 (excelente)
- Relaciones positivas – 0,78 (excelente)
- Autonomía – 0,7 (aceptable)
- Dominio del entorno – 0,82 (excelente)
- Propósito de vida – 0,7 (aceptable)
- Crecimiento personal – 0,71 (excelente)

Descripción: Escala compuesta de 39 ítems en formato de escala Likert de 6 puntos, cada uno de los cuales corresponden a una dimensión distinta y exige a una evaluación independiente. Una mayor puntuación indica que la persona destaca en cada una de las

dimensiones. Una puntuación alta indica que la persona tiene altos niveles de bienestar y una puntuación baja implica bajos niveles de bienestar psicológico.

Administración: Instrumento heteroadministrado por un profesional de la salud. Aplicado de forma individual o grupal, con tiempo variable de entre 15 – 20 minutos. Edades de 17 años en adelante.

3.9 Aspectos éticos

Art. 3.- Principios.- Las y los servidores, trabajadores públicos y estudiantes desempeñarán sus competencias, funciones, atribuciones y actividades sobre la base de los siguientes principios:

Derechos Humanos.- derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Eficiencia.- la capacidad de describir a una persona eficaz de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado, utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta.

Eficacia.- la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Efectividad.- la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona para obtener determinado resultado a partir de una acción.

Calidad.- superioridad o excelencia de algo o de alguien, conjunto de propiedades inherentes a un individuo que permite caracterizarlo y valorarlo con respecto a los restantes de su especie.

Hacer el bien.- Lo que en sí mismo tiene el complemento de la perfección, o lo que es objeto de la voluntad, lo que es favorable, conveniente, lo que enseña la moral que se debe hacer, o lo que es conforme al deber.

Decir siempre la verdad.- Expresar verbalmente el pensamiento, asegurando, opinando y denotando muestras de reflexión con uno mismo expresando la realidad, la existencia real de una cosa.

Art. 4.- Valores éticos.- Las y los servidores, trabajadores públicos y estudiantes desempeñarán sus competencias, funciones, atribuciones y actividades sobre la base de los valores éticos:

1.- Integridad.- hacer lo correcto, por las razones correctas, del modo correcto todo aquello que consideramos bien para nosotros y que no afecte los intereses de las demás personas, totalidad, plenitud, rectitud.

2.- Pertenencia.- que pertenece a alguien determinado. Integración en un conjunto, grupo o asociación, circunstancia de ser algo propiedad de una persona.

3.- Transparencia.- cualidad de las personas que actúan de una manera franca, abierta, mostrándose tal cual son y sin ocultar nada, cualidad moral de un individuo que busca actuar con claridad y se adapta a cierto conjunto de reglas y estándares de conducta.

4.- Responsabilidad.- el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, hecho de ser responsable de alguna persona, obligación de responder ante ciertos actos o errores.

5.- Lealtad.- el cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor, sentimiento de respeto y fidelidad a los propios principios morales, a los compromisos establecidos o hacia alguien.

6.- Honestidad.- la compostura, moderación, respeto a la conducta moral y social que se considera apropiada, recato, decencia y rectitud de comportamiento.

7.- Respeto.- la consideración, acompañada de cierta sumisión, con que se trata a una persona por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina y que lleva a acatar lo que dice o establece o a no causarle ofensa o perjuicio, consideración de que algo es digno y debe ser tolerado.

8.- Beneficencia.- la ayuda social o económica desinteresada que se presta a las personas en virtud de hacer el bien, la práctica de obras buenas.

9.- Solidaridad.- la adhesión o apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles, el sentimiento de una persona basado en metas o intereses comunes.

10.- Vocación de servicio.- la tendencia de una persona hacia un oficio, una actividad o un cierto estado, al acto y la consecuencia de servir: estar a disposición de alguien, ser útil para algo, la predisposición de un individuo para satisfacer las necesidades de otro.

11.- Disciplina.- el conjunto de reglas o normas cuyo cumplimiento de manera constante conducen a cierto resultado, para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un cuerpo o una colectividad en una profesión o en una determinada colectividad.

Art. 12.- De los proyectos de vinculación, laboratorios y servicios.- Las servidoras, servidores, trabajadores públicos y estudiantes de la Facultad, asumirán el compromiso de:

Garantizar una comunicación, afectuosa, amable y de respeto con la comunidad

Universitaria señalada en los artículos 7 al 14 del presente Código;

Un servicio accesible, ágil y confiable, brindando con apego a economía de recursos, simplicidad y veracidad de la información;

La ejecución de actos administrativos debidamente motivados, demostrando transparencia en las decisiones, sin restringir información a menos que una norma o el interés público lo exijan claramente.

Art. 13.- De los proyectos de investigación.- Los proyectos de investigación deben diseñarse para:

1. Impulsar la investigación formativa y generativa;
2. Responder a las necesidades prioritarias de la Universidad y de la población de la zona central del Ecuador;
3. Articular capacidades y acciones institucionales conjuntas que impulsen actividades de investigación, desarrollo e innovación;
4. Fortalecer el progreso bioético:

Aplicar el consentimiento informado

Enmarcarse en los principios de la bioética

Tomar en cuenta las normas éticas internacionales para la investigación en seres humanos

Diseñar, elaborar y ejecutar proyectos en el marco de las directrices del Consejo de Educación Superior, Ministerio de Salud Pública, el Plan Nacional del Buen Vivir, la Matriz Productiva y el Reglamento de la Dirección de Investigación y Desarrollo de la Universidad.

Conformar Comité de Bioética según la normativa del Ministerio de Salud Pública.

Todos los trámites pertinentes a los proyectos de investigación utilizarán la normativa y formatos establecidos por el Comité de Bioética.

El Comité de Bioética deberá elaborar el reglamento respectivo.

Art 14.- De los proyectos de vinculación con la sociedad.- Los proyectos de vinculación con la sociedad deben diseñarse en los campos de la especialidad en relación al contexto

con las carreras en: Proyectos Sociales, Seguimiento a Graduados-Inserción Laboral, Prácticas Pre-profesionales de Formación Académica.

Configurar redes con otras Instituciones como son: administración pública, sector productivo o empresarial local y global,

Facilitar el compartir el conocimiento, transferencia de tecnología a la comunidad

Buscar soluciones junto a cualquier tipo de organización social urbana o rural para la transformación social;

Responder a las necesidades prioritarias de la Universidad y de la población de la zona central del Ecuador;

Articular capacidades y acciones institucionales conjuntas que impulsen actividades de intervención e impacto;

Fortalecer la corresponsabilidad social;

Diseñar, elaborar y ejecutar proyectos en el marco de las directrices del Consejo de Educación Superior, el Plan Nacional del Buen Vivir, la Matriz Productiva y las Políticas de Vinculación con la Sociedad de la Universidad;

Conformar el Comité de Vinculación con la Sociedad de conformidad con lo que estable el reglamento.

Todos los trámites pertinentes a los proyectos de vinculación utilizarán la normativa y formatos establecidos por la Universidad.

Art. 15.- Relación con otras instituciones públicas.- La Facultad debe mantener relaciones cordiales y de coordinación con las diferentes instancias de la Universidad, otras instancias del Estado, sin competencia, autonomía, responsabilidad, funciones, alcances, recursos y rendición de cuentas. Todas las instituciones públicas como privadas son indispensables para la consecución de los proyectos de vinculación, investigación, laboratorios y servicios,

por ello se buscan establecer relaciones basadas en la confianza, el beneficio mutuo, la coordinación, la corresponsabilidad y la eficiencia.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Tabla 4

Género

Género	Nº de docentes	Porcentaje
Masculino	12	34.28
Femenino	23	65.71
Total	35	100%

Nota: Género Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: En relación a los datos obtenidos con respecto al Género en los docentes, se observa que el 34.28% de los docentes es de género Masculino que representa 12 profesores, mientras que el 67.71% de los docentes pertenece al género Femenino es decir 23 profesionales.

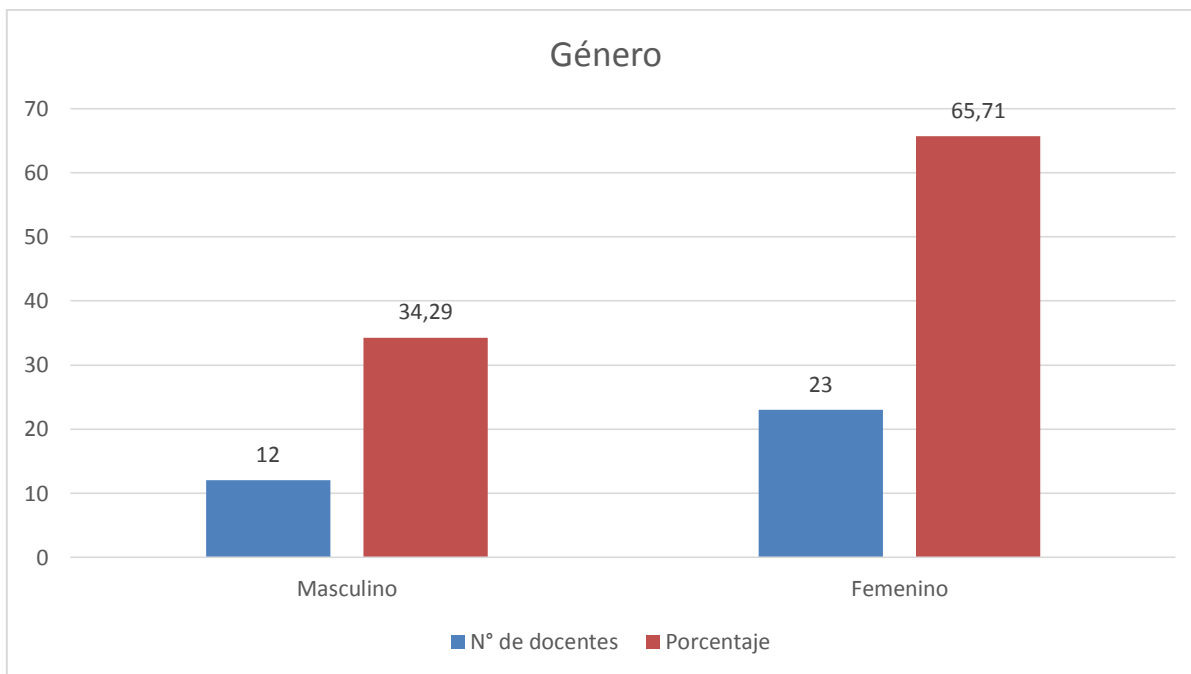


Figura 1. Género

Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes.

Autora: Olivo, T. (2017).

Interpretación: En relación a los datos obtenidos con respecto al género de los docentes, el mayor porcentaje encontrado es de docentes de género femenino, es decir, 23 profesoras y el porcentaje restante son los docentes de género masculino con un total de 12.

Tabla 5

Jornada de trabajo

Jornada	Nº de docentes	Porcentaje
Matutina	20	57.14%
Vespertina	15	42.85%
Total	35	100%

Nota: Jornada de trabajo. Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: En relación a los datos obtenidos con respecto a la Jornada de trabajo de los docentes, se observa que el 57.14% de los docentes trabajan en la jornada Matutina es decir 20 profesores, mientras que el 42.85 % de los docentes trabajan en la jornada Vespertina es decir 23 profesionales.

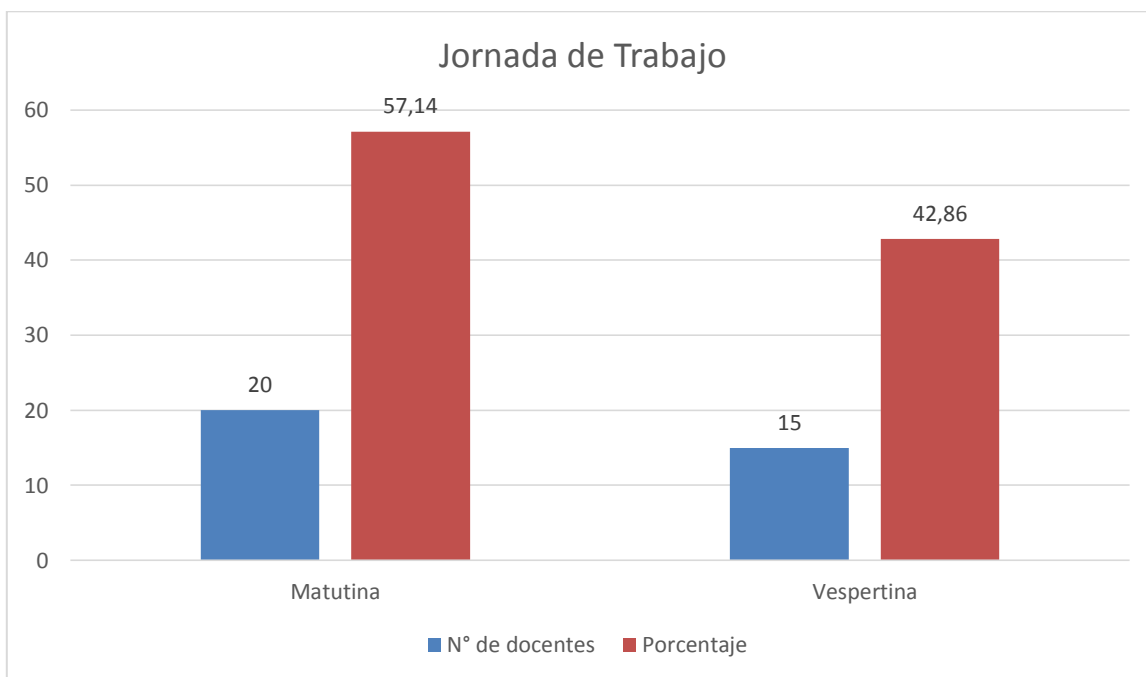


Figura 2. Jornada de trabajo

Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes.

Autora: Olivo, T. (2017).

Interpretación: En los datos obtenidos con respecto a la jornada de trabajo se encontró que el mayor porcentaje de profesores trabaja en la jornada matutina, es decir, 20 docentes y esto se debe a que existe mayor número de estudiantes que asisten a clases en esta banda horaria, en comparación con los docentes que trabajan en la jornada vespertina con un total 15 docentes. Además, la carga horaria de la mañana posee un mayor número de horas clase, mientras que la jornada vespertina tiene un menor número de horas clase, lo que implica más factores de estrés en la jornada matutina.

Tabla 6

Modalidad	Nº de docentes	Porcentaje	<i>Modalidad de trabajo</i>
Nombramiento	23	65.71%	
Contrato	12	34.28%	
Total	35	100%%	

Nota: Modalidad de trabajo. Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: En relación a los datos obtenidos con respecto a la modalidad de trabajo de los docentes, se observa que el 65.71% de los docentes trabajan en modalidad de nombramiento con un total de 23 profesores, mientras que el 34.28 % de los docentes trabajan en modalidad de contrato, es decir, 12 profesionales.

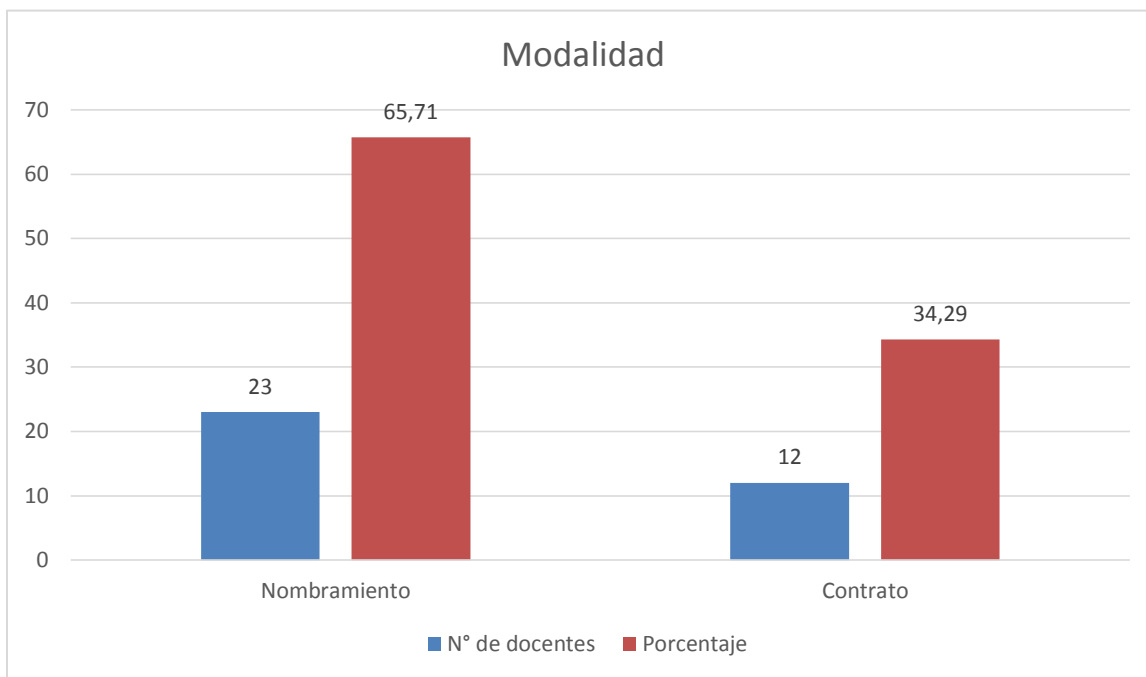


Figura 3. Modalidad de trabajo

Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes.

Autora: Olivo, T. (2017)

Interpretación: En los datos obtenidos con respecto a la modalidad de trabajo se encontró que el mayor porcentaje de profesores trabaja con nombramiento, un total de 23 docentes y esto se debe a que existe mayor número de profesionales que han cumplido con los requisitos tanto en años de experiencia en la docencia como en desempeño laboral, en comparación con los docentes que trabajan por contrato con un total de 12 profesores con corta experiencia laboral.

4.1.1 Variable Estrés Laboral

Tabla 7

Resultados generales del cuestionario OIT-OMS

Dimensiones	Nº de docentes	Porcentaje
Nivel Bajo de Estrés	6	17.14%
Nivel Intermedio de Estrés	10	28.57%
Estrés	16	45.71%
Nivel alto de Estrés	3	8.57%
TOTAL:	35	100%

Nota: Resultados generales del cuestionario OIT-OMS. Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: El 45.71% de la población que son 16 docentes de un total de 35 profesores presentan ESTRÉS, seguido de esta puntuación encontramos un 28.57% de la población que son 10 docentes de un total de 35 profesores tienen un NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS, el 17.14% de la población que son 6 profesores presentan un NIVEL BAJO DE ESTRÉS, y el 8.57% de la población que son 3 docentes de un total de 35 profesores tienen un ALTO NIVEL DE ESTRÉS.

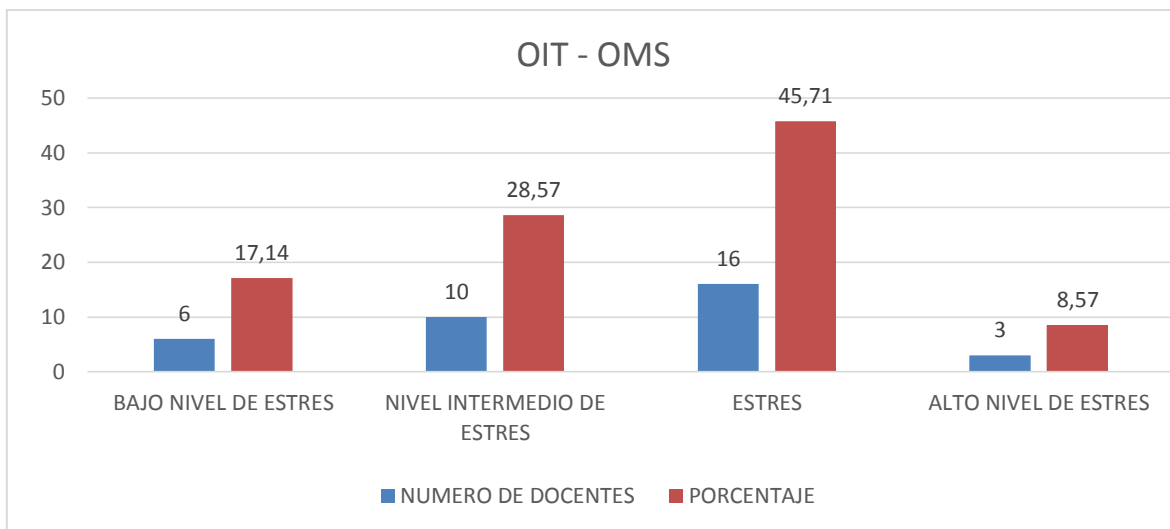


Figura 4. Resultados generales del cuestionario OIT-OMS

Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes.

Autora: Olivo, T. (2017).

Interpretación: En población se presentó un porcentaje alto en ESTRÉS con un 45.71%, es decir que los docentes presentan manifestaciones psicósomáticas que están afectando su vida diaria y el desempeño en las áreas en las que se desenvuelven, seguido de NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS con un 28.57%, lo cual quiere decir que existe la posibilidad de que la población presente manifestaciones psicósomáticas de estrés, en cuanto al NIVEL BAJO DE ESTRÉS tiene la puntuación de 17.14%, es decir que el estrés se encuentra dentro de los límites normales y no existe posibilidad de manifestaciones psicósomáticas. Esto se debe a que este porcentaje de la población aseguro sentirse bien debido a la realización de actividades de ocio en sus tiempos libres y cabe destacar que los docentes que contestaron con una respuesta positiva son los docentes nuevos y con menos experiencia laboral. Existe un porcentaje de 8.57% siendo el más bajo en la dimensión de NIVEL ALTO DE ESTRÉS.

Tabla 8*Resultados del OIT-OMS por género*

Genero	N^a de Docentes.	Dimensiones	Porcentaje
Masculino	12	Nivel Bajo de Estrés 2	16.66%
		Nivel Intermedio de Estrés 5	41.66%
		Estrés 4	33.33%
		Nivel Alto de Estrés 1	8.33%
Femenino	23	Nivel Bajo de Estrés 4	17.39%
		Nivel Intermedio de estrés 5	21.73%
		Estrés 12	52.17%
		Nivel Alto de Estrés 2	8.69%
TOTAL:	35		100%

Nota: Resultados del OIT-OMS por género. Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: De la población masculina en NIVEL BAJO DE ESTRÉS presenta el 16.66%, en NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS puntúa el 41.66%, en ESTRÉS existe la puntuación del 33.33% y en NIVEL ALTO DE ESTRÉS puntúan el 8.33%. De la población femenina en NIVEL BAJO DE ESTRÉS puntúan el 17.39%, seguido del 21.73% en el NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS, con el 52.17% en ESTRÉS y con el 8.69% en NIVEL ALTO DE ESTRÉS.

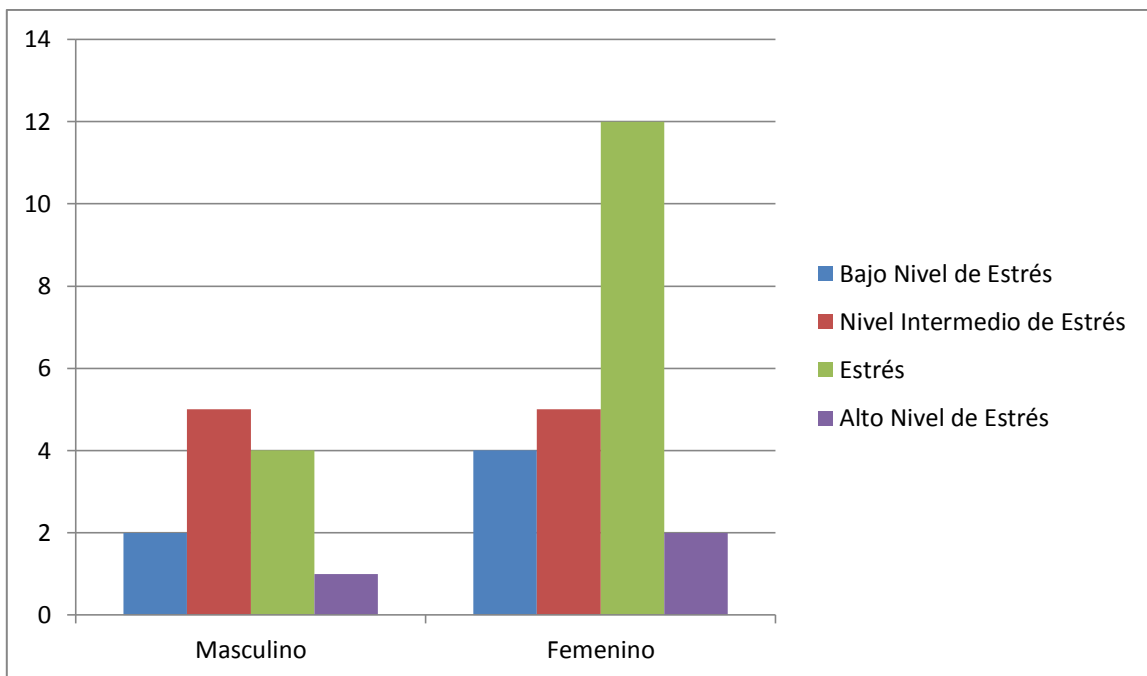


Figura 5. Resultados del OIT-OMS por género

Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes

Autora: Olivo, T. (2017).

Interpretación: Las puntuaciones de estrés más altas corresponden al género femenino con un total de 12 docentes que puntúan en ESTRÉS, 5 en NIVEL INTERMEDIO, 2 en NIVEL ALTO y en NIVEL BAJO 4 profesoras. Con respecto a la población masculina, 2 puntúa en NIVEL BAJO de estrés, 5 en NIVEL INTERMEDIO, 4 en ESTRÉS y 1 en NIVEL ALTO. Comparando los resultados la población femenina presenta más síntomas de estrés laboral en relación al género masculino.

Tabla 9*Resultados del OIT-OMS en relación a la jornada de trabajo*

Jornada	N ^a de Docentes.	Dimensiones	Porcentaje
Matutina	20	Nivel Bajo de Estrés 4	20%
		Nivel Intermedio de Estrés 6	30%
		Estrés 9	45%
		Nivel Alto de estrés 1	5%
Vespertina	15	Nivel Bajo de Estrés 2	13.33%
		Nivel Intermedio de estrés 4	26.66%
		Estrés 7	46.66%
		Nivel Alto de Estrés. 2	13.33%
TOTAL:	35		100%

Nota: Resultados del OIT-OMS en relación a la jornada de trabajo. Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: En relación a los datos obtenidos con respecto a la jornada de trabajo de los docentes, se observa que los docentes que trabajan en la jornada matutina es decir 20 profesores tienen 20% en la dimensión NIVEL BAJO DE ESTRÉS, el 30% de ESTRÉS, el 45% NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS, y un 5% de NIVEL ALTO DE ESTRÉS. Los docentes que trabajan en la jornada vespertina presentan 46.66% de ESTRÉS, el 26.66% de NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS, el 13.33% de NIVEL ALTO DE ESTRÉS y el 13.33% de NIVEL BAJO DE ESTRÉS.

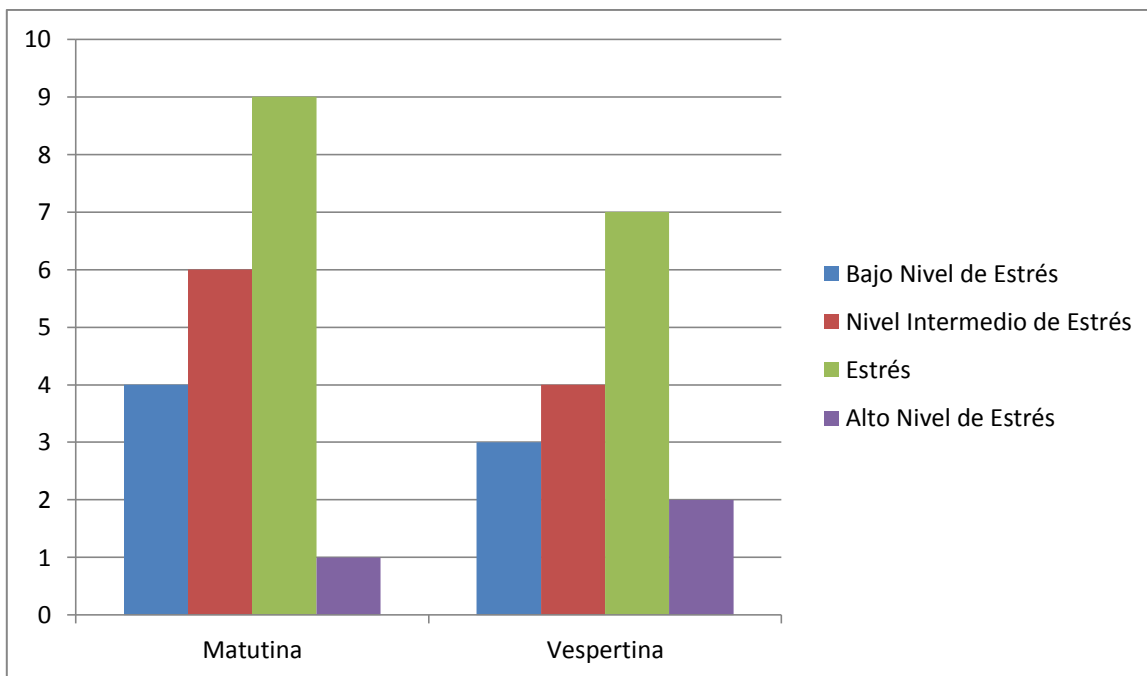


Figura 6. Resultados del OIT-OMS en relación a la jornada de trabajo

Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes

Autora: Olivo, T. (2017).

Interpretación: En la jornada de trabajo en la sección matutina existen un total de 9 docentes que puntúan en ESTRÉS, 6 en NIVEL INTERMEDIO, 4 en NIVEL BAJO y en NIVEL ALTO un profesional. En la jornada vespertina puntúan 2 en NIVEL ALTO de estrés, 7 en ESTRÉS, 4 en NIVEL INTERMEDIO, 2 en NIVEL BAJO. Comparando los resultados entre jornadas de trabajo, se evidencia que existen diferencias en los niveles de ESTRÉS con mayores puntuaciones en la jornada matutina que puede ser debido a la carga horaria y mayor número de actividades extra clase.

Tabla 10*Resultados del OIT-OMS en relación a la modalidad de trabajo*

Modalidad	N^a de Docentes.	Dimensiones	Porcentaje
Nombramiento	23	Nivel Bajo de Estrés 4	17.39%
		Nivel Intermedio de Estrés 7	30.43%
		Estrés 10	43.47%
		Nivel Alto de Estrés 2	8.69%
Contrato	12	Nivel Bajo de Estrés 2	16.66%
		Nivel Intermedio de Estrés 3	25%
		Estrés 6	50%
		Nivel Alto de Estrés. 1	8.33%
TOTAL:	35		100%

Nota: Resultados del OIT-OMS en relación a la modalidad de trabajo. Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: Los datos obtenidos en la modalidad de trabajo nombramiento refieren que el 17.39% presentan NIVEL BAJO DE ESTRÉS, el 30.43% puntúan en NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS, el 43.47% puntúan en ESTRÉS y el 8.69% tienen NIVEL ALTO DE ESTRÉS. En la modalidad de contrato el 16.66% presenta NIVEL BAJO DE ESTRÉS, el 25% tiene NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS, el 50% puntúa en ESTRÉS y el 8.33% tiene NIVEL ALTO DE ESTRÉS.

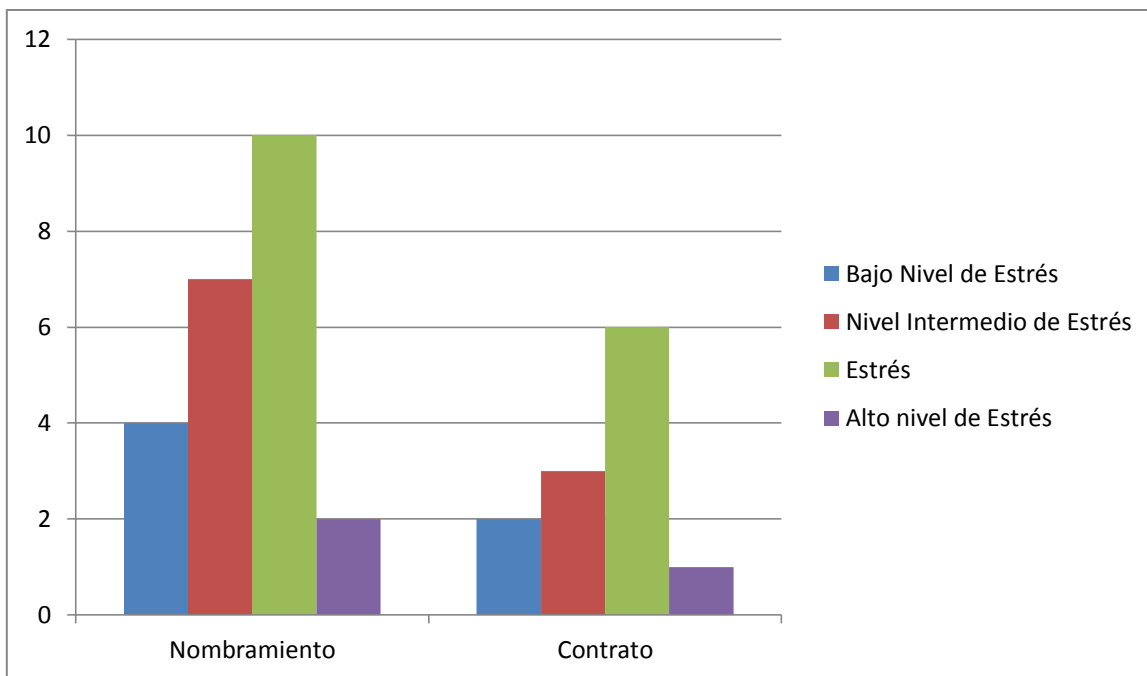


Figura 7. Resultados del OIT-OMS en relación a la modalidad de trabajo

Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes

Autora: Olivo, T. (2017).

Interpretación: Con respecto a la modalidad de trabajo nombramiento 2 puntúan en nivel alto de estrés, 10 en estrés, 7 en nivel intermedio y 4 en nivel bajo de estrés. En la modalidad de contrato 1 puntúan en nivel alto de estrés, 6 en estrés, 3 en nivel intermedio de estrés y 2 en nivel bajo de estrés. Comparando los resultados, los docentes de nombramiento tienden a tener mayores niveles de estrés en relación a docentes por contrato.

4.1.2 Variable Bienestar Psicológico

Tabla 11

Resultados de la escala RYFF para Bienestar psicológico

Dimensiones	Nº de docentes	Porcentaje
Bajo	16	45.71%
Medio	11	31.42%
Alto	8	22.85%
TOTAL:	35	100%

Nota: Resultados de la escala RYFF para bienestar psicológico. Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: El 45.71% de la población es decir 16 docentes de un total de 35 profesores presenta bajo nivel de bienestar Psicológico, seguido de esta puntuación encontramos un 31.42% de docentes es decir 11 personas poseen un medio bienestar psicológico, el 22.85% de los docentes, es decir, 8 poseen un bienestar psicológico alto.

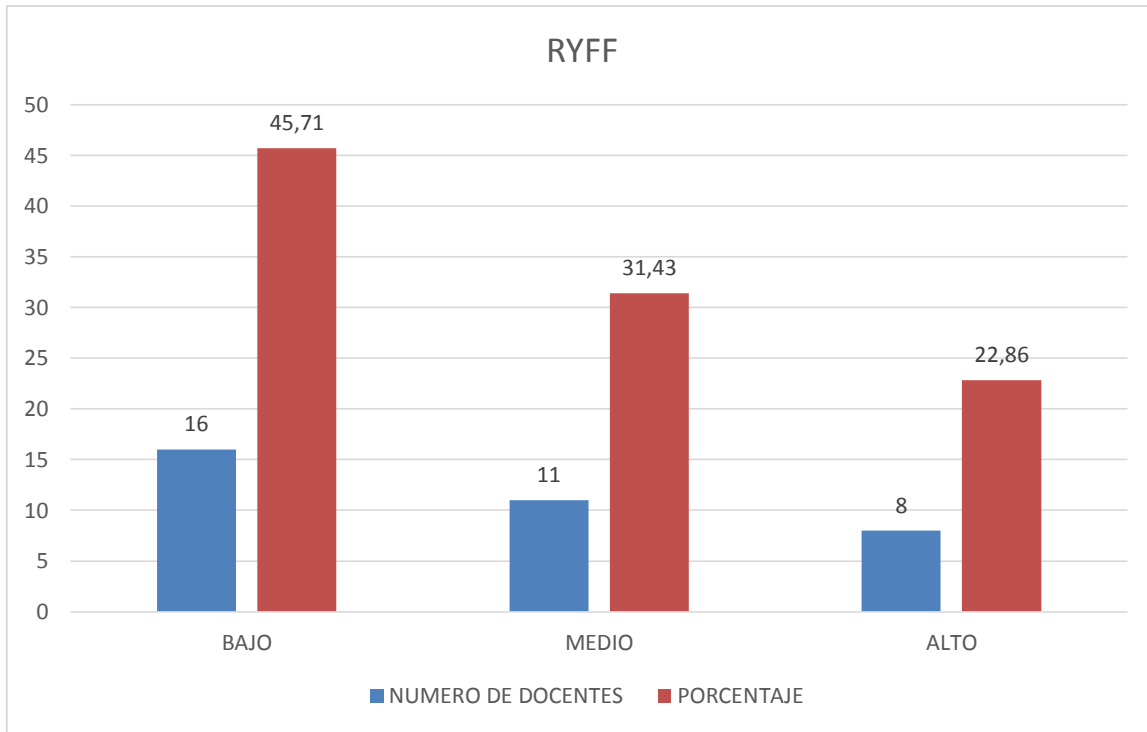


Figura 8. Resultados de la escala RYFF para bienestar psicológico

Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes.

Autor: Olivo, T. (2017).

Interpretación: En la población se presentó puntuaciones frecuentes de bienestar psicológico bajo, esto quiere decir que existe un déficit considerable en el bienestar y un desempeño deficiente en las áreas en las que se desarrollan, seguido de esta puntuación encontramos a 11 docentes que poseen un bienestar psicológico medio y 8 profesores en bienestar psicológico alto.

Tabla 12*Resultados de la escala RYFF por género*

Genero	N^a de Docentes.	Dimensiones	Porcentaje
Masculino	12	Bajo	50%
		6	
		Medio	16.66%
		2	
		Alto	33.33%
		4	
Femenino	23	Bajo	43.47%
		10	
		Medio	39.13%
		9	
		Alto	17.39%
		4	
TOTAL:	35		100%

Nota: Resultados de la escala RYFF por género. Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: Con los resultados obtenidos, el 50% del género masculino tiene bienestar psicológico bajo, el 16.66% puntúa en bienestar psicológico medio y el 33.33% presenta bienestar psicológico alto. En el género femenino, el 43.47% tiene bienestar psicológico bajo, el 39.13% presenta bienestar psicológico medio y el 17.39% puntúa en bienestar psicológico alto.

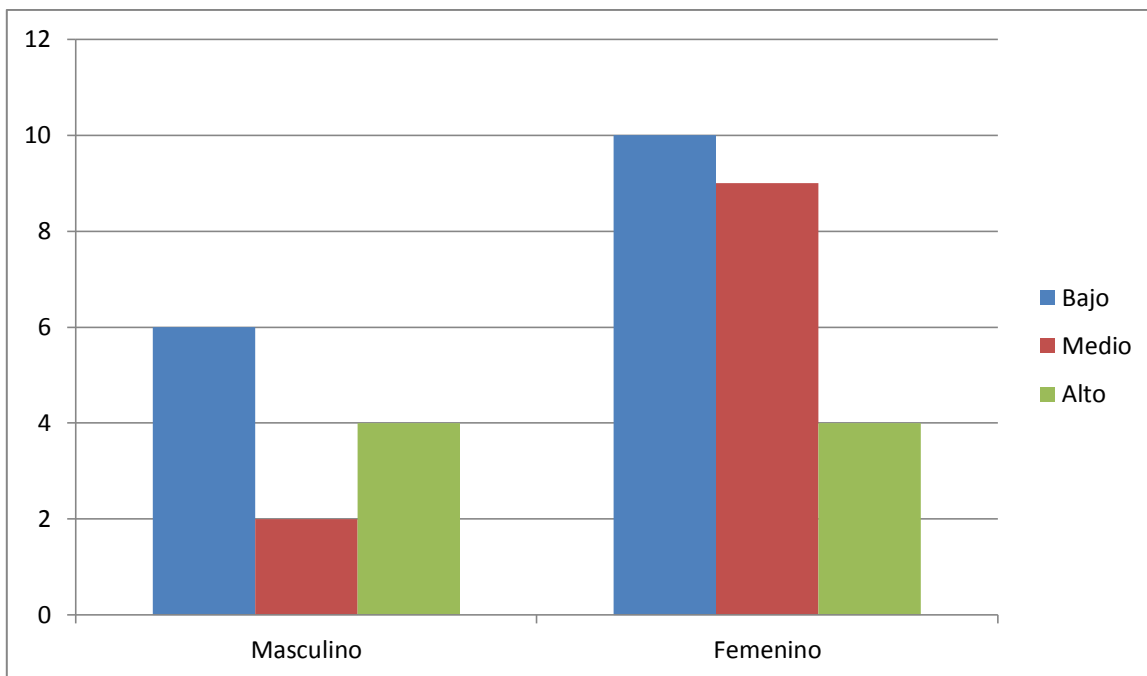


Figura 9. Resultados de la escala RYFF por género

Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes

Autora: Olivo, T. (2017).

Interpretación: Del género masculino 4 puntúan en bienestar psicológico alto, 2 en bienestar psicológico medio y 6 en bienestar psicológico bajo. En el género femenino 4 puntúan en bienestar psicológico alto, 9 tienen bienestar psicológico medio y 10 puntúan en bienestar psicológico bajo. Comparando los resultados el género femenino presenta mayor puntuaciones en bienestar psicológico bajo al igual que en el bienestar psicológico medio. Mientras que en el bienestar psicológico alto existe igualdad de puntuaciones, lo que indica que la población femenina posee déficits en el bienestar psicológico y un desempeño deficiente.

Tabla 13*Resultados de la escala RYFF por jornada*

Jornada	N^a	de Dimensiones	Porcentaje
		Docentes.	
Matutina	20	Bajo	45%
		9	
		Medio	35%
		7	
		Alto	20%
		4	
Vespertina	15	Bajo	46.66%
		7	
		Medio	26.66%
		4	
		Alto	26.66%
		4	
TOTAL:	35		100%

Nota: Resultados de la escala RYFF por jornada. Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: Con los resultados obtenidos en la jornada matutina el 45% tiene bienestar psicológico bajo, el 35% puntúa en bienestar psicológico medio y el 20% en bienestar psicológico alto. En relación a la jornada vespertina el 46.66% tiene bienestar psicológico bajo, el 26.66% puntúa en bienestar psicológico medio y el 26.66% tiene bienestar psicológico alto.

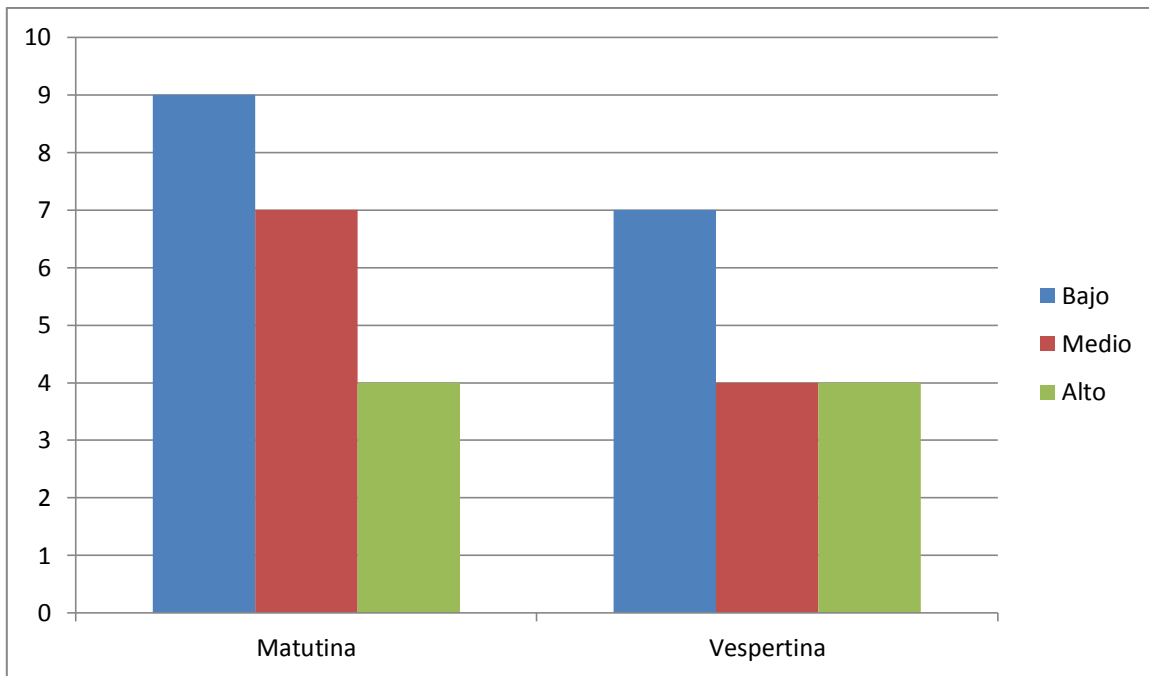


Figura 10. Resultados de la escala RYFF por jornada

Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes

Autora: Olivo, T. (2017).

Interpretación: En la jornada matutina 9 docentes tienen bienestar psicológico bajo, 7 poseen bienestar psicológico medio y 4 puntúan en bienestar psicológico alto. En la jornada vespertina 7 docentes tienen bienestar psicológico bajo, 4 poseen bienestar psicológico medio y 4 puntúan en bienestar psicológico alto. Los resultados indican que en la jornada matutina existe mayor índice de bienestar psicológico bajo con relación a la jornada vespertina, que puede deberse a la mayor carga estudiantil.

Tabla 14*Resultados de la escala RYFF por modalidad*

Modalidad	N^a	de Dimensiones	Porcentaje
Nombramiento	23	Bajo 10	43.47%
		Medio 9	39.13%
		Alto 4	17.39%
Contrato	12	Bajo 6	50%
		Medio 2	16.6%
		Alto 4	33.33%
TOTAL:	35		100%

Nota: Resultados de la escala RYFF por modalidad. Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T (2017).

Análisis: En la modalidad nombramiento el 43.47% de los docentes tiene bienestar psicológico bajo, el 39.13% tiene bienestar psicológico medio y 17.39% tiene bienestar psicológico alto. En la modalidad de contrato el 50% de los docentes tiene bienestar psicológico bajo, el 16.6% tiene bienestar psicológico medio y el 33.33% tiene bienestar psicológico alto.

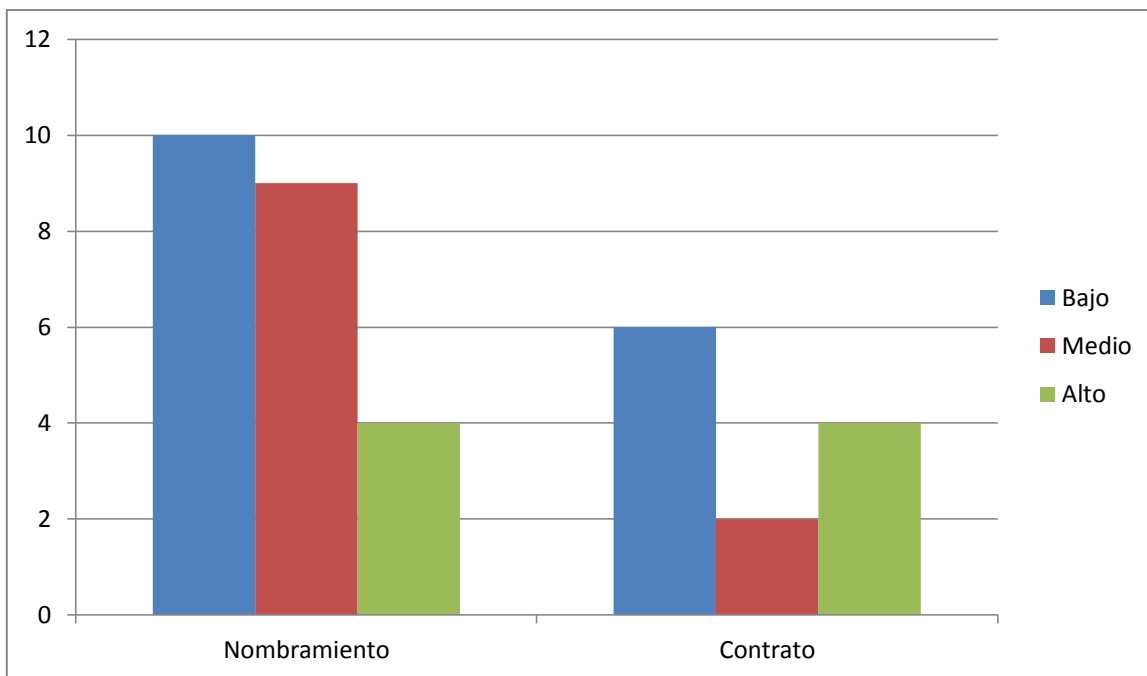


Figura 11. Resultados de la escala RYFF por modalidad

Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes

Autora: Olivo, T. (2017)

Interpretación: En la modalidad de trabajo nombramiento 10 docentes puntúan en bienestar psicológico bajo, 9 en bienestar psicológico medio y 4 en bienestar psicológico alto. En la modalidad de contrato 6 docentes puntúan en bienestar psicológico bajo, 2 en bienestar psicológico medio y 4 en bienestar psicológico alto. Los resultados indican que la modalidad de nombramiento posee mayor déficit en el bienestar psicológico, que puede ser por el mayor número de actividad y responsabilidad con la institución.

4.1.3 Verificación de Hipótesis

Tabla 15

Tabla de contingencia de estrés laboral y bienestar psicológico

Tabla de contingencia EL * BP

Recuento

	BP			Total
	Bienestar psicológico bajo	Bienestar psicológico medio	Bienestar psicológico alto	
Nivel bajo de estrés	2	3	1	6
Nivel intermedio de estrés	1	3	6	10
Estrés	11	4	1	16
Nivel alto de estrés	2	1	0	3
Total	16	11	8	35

Nota: Tabla de contingencia de estrés laboral y bienestar psicológico. Fuente: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: De acuerdo a la prueba estadística, donde existe un mayor número de población es la puntuación de estrés y bienestar psicológico bajo con un total de 11 docentes, lo que indica que a mayor estrés laboral menor bienestar psicológico. De la misma manera la población con nivel intermedio y bajo de estrés poseen bienestar psicológico medio y alto. En el nivel alto de estrés se encuentra 3 personas, 2 de ellas con bienestar psicológico bajo y una con bienestar psicológico medio.

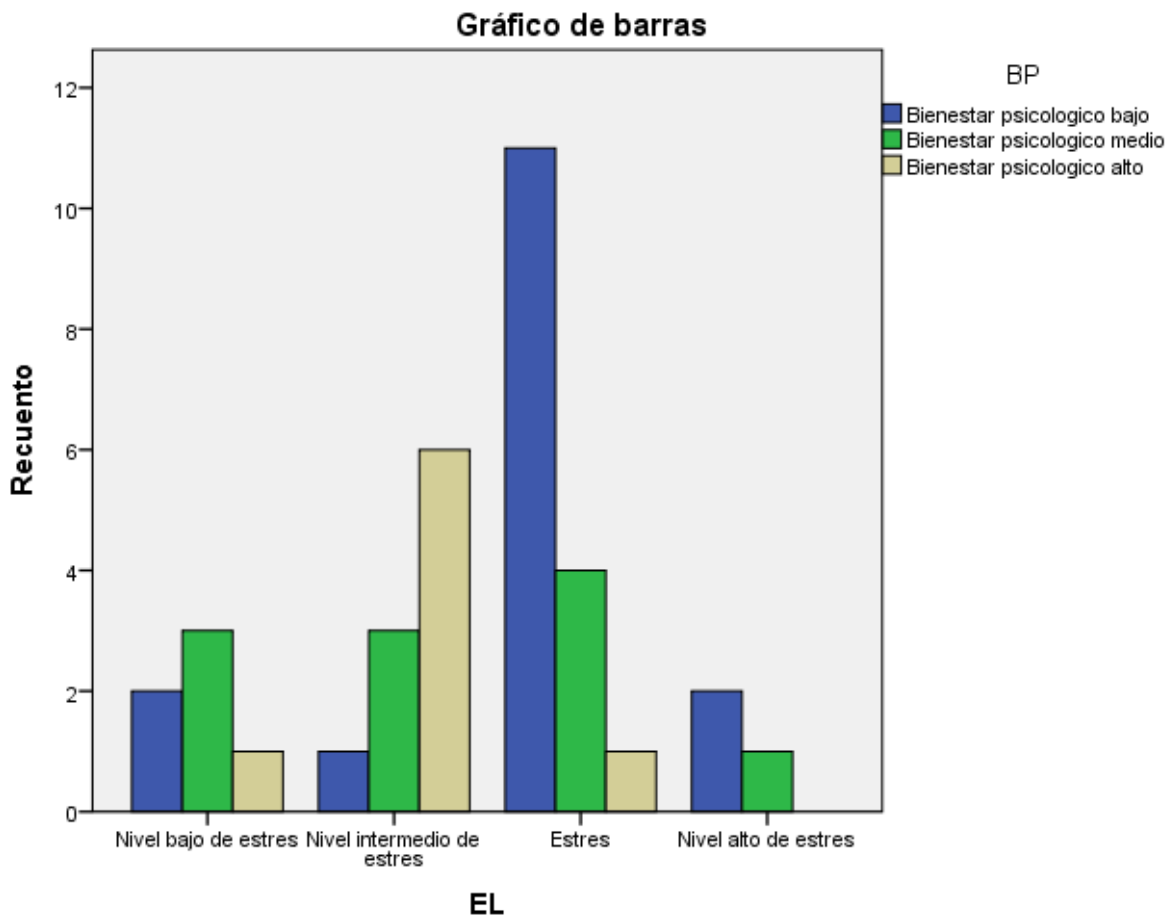


Figura 12. Gráfico de estrés laboral y bienestar psicológico

Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes.

Autor: Olivo, T. (2017)

Interpretación: donde existe un mayor número de población es en la dimensión de estrés y bienestar psicológico bajo, seguido se encuentra la dimensión de nivel intermedio de estrés con un bienestar psicológico medio y alto. En el nivel alto de estrés se encuentra 3 personas, 2 de ellas con bienestar psicológico bajo y una con bienestar psicológico medio y por último en el nivel bajo de estrés se evidencia mayor bienestar psicológico medio y bajo. Se verifica la relación existente entre las variables de estudio, entre mayor estrés laboral menor bienestar psicológico.

Tabla 16*Pruebas de chi-cuadrado*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,768 ^a	6	,022	,017		
Razón de verosimilitudes	15,333	6	,018	,033		
Estadístico exacto de Fisher	13,280			,015		
Asociación lineal por lineal	5,016 ^b	1	,025	,029	,016	,008
N de casos válidos	35					

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,69.

b. El estadístico tipificado es -2,240.

Nota: Pruebas de chi-cuadrado. Fuente: El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes. Autora: Olivo, T. (2017).

Análisis: Se aplicó la prueba estadística chi-cuadrado en el programa SPSS para verificar la relación entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico $X^2(6)=0,015$ $p<0,05$ por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, la que indica que el estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico, además que se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se puede evidenciar que hay relación entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico debido a que en la prueba de chi-cuadrado en el programa estadístico SPSS se obtuvo el resultado de 0.015 por lo que se acepta la hipótesis alternativa.
- Mediante la evaluación del Cuestionario OIT-OMS, los niveles de estrés encontrados refieren que 6 docentes tienen nivel bajo de estrés, 10 docentes tienen nivel intermedio de estrés, 16 docentes con estrés y 3 docentes con nivel alto de estrés. Entonces, aproximadamente la mitad de la población evaluada posee estrés laboral en la institución.
- Los resultados del cuestionario OIT-OMS con respecto al género de los docentes indican que el género femenino posee mayores niveles de estrés en comparación con el género masculino.
- Los resultados del cuestionario OIT-OMS en referencia a la jornada de trabajo indican que los docentes de la jornada matutina tienen mayor nivel de estrés que los profesores de la jornada vespertina, que puede deberse al mayor número de estudiantes en la banda horaria.
- Los resultados del cuestionario OIT-OMS con respecto a la modalidad de trabajo refieren que los docentes con nombramiento tienen mayores niveles de estrés en comparación con los docentes que trabajan por contrato, debido al mayor número de actividades y responsabilidades que tienen con la institución.

- Mediante la Escala RYFF para bienestar psicológico refieren que 16 docentes tienen bienestar psicológico bajo, 11 docentes bienestar psicológico medio y 8 docentes con bienestar psicológico alto. Lo que indica que más de la mitad de la población evaluada tiene bienestar psicológico bajo y medio, es decir, los niveles de estrés influyen en el bienestar.
- Los resultados de la escala RYFF con respecto al género indican que el género femenino tiene niveles bajos de bienestar psicológico en comparación con el género masculino.
- Los resultados de la escala RYFF en referencia a la jornada refieren que los docentes de la sección matutina poseen niveles bajos de bienestar psicológico en comparación con la sección vespertina, que puede deberse a la mayor cantidad de estudiantes que existen en la mañana.
- En la escala RYFF con respecto a la modalidad de trabajo indican que los docentes a nombramiento poseen niveles bajos de bienestar psicológico en comparación con los docentes que trabajan por contrato.
- Se concluye que existe relación entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico debido a que la mayoría de los docentes evaluados presentan un déficit en sus actividades laborales que puede ser por el exceso de trabajo y labores fuera de horarios establecidos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se brinde campañas de prevención a los docentes y profesionales que se encuentren en puestos de trabajo con bastantes actividades y esfuerzo físico como psicológico, además dar a conocer, que es el estrés laboral, como enfrentarlo y las consecuencias de tener esta afección. También concientizar a los empleadores sobre cómo comunicarse con sus empleados.
- Trabaja en técnicas que ayuden a mejorar el bienestar psicológico de los docentes debido a que las puntuaciones reflejan niveles bajos de bienestar que les impide tener un tiempo para poder realizar actividades que sean de su agrado como deportes y emprendimientos.
- Incentivar a la población a realizar actividades de ocio como deportes, emprendimientos, actividades artísticas, pintura, escultura, danza que ayuden a la distracción para mejorar el bienestar psicológico y emocional, y consigo la disminución del estrés al que se encuentran expuestos los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, J. (2011). *Gestión Del Estrés, Como Entenderlo, Como Controlarlo y Como Sacarle Provecho*. Barcelona, España: Profit.

Baechle, T. y Earle, R. (2007). *Principios del Entrenamiento, de la Fuerza y del Acondicionamiento Físico*. Madrid España: Médica Panamericana.

Bohlander, G. y Nell, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning.

Cardichi, P. (2001). *Como Eliminar el Estrés*. España: Didáctica.

Cólica, P. (2010). *Estrés Laboral, Bournout y El Síndrome de Estrés*. Argentina: Brujas.

Cortes, F. (2007). *Vivir sin Estrés*. México: Pax.

El Instituto para la Salud y la Seguridad Ocupación de los Estados Unidos – NIOSH (2015)
A Transactional approach to occupational stress. (8 eds.). Estados Unidos: Editor Chichester. Wiley & Sons.

Llaneza, Á (2002). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, Mexico: Lex Nova.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *The stress concept in the life sciences*. New York: Springer.

- Morris, G. y Maiston, A. (2009). *Psicología*. México: Pearson.
- Nevid, V. (2012). *Psicología Conceptos y Aplicaciones*. México: Cengage Learning.
- Organización Americana de Psicología – APA (2017). *Manual de la American Psychological Association (5 ed)*. Mexico, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Organización Internacional de Trabajo – OIT (2012) *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo (8 ed)*, Ginebra: Editorial OIT.
- Sánchez, C. (2013). *Manual De Psicoterapia Cognitiva*. España: R&C.
- Sánchez, S. (2012). *Satisfacción laboral y el Rendimiento profesional en los empleados de la empresa municipal de la empresa de agua potable y alcantarillado de Ambato*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- The Economist Intelligence Unit – EIU (2015) *The stress concept in the life sciences. In R. S. Lazarus & S. Folkman (Eds.)*. New York. Editor Spinger.

LINKOGRAFÍA

Carriete, M (2009). *Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones*.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/142/14290109.pdf>

Congreso Nacional (2005). *Código del Trabajo, registro oficial suplemento (167)*.

Recuperado de

<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

El Centro Nacional de Investigaciones Sociales y Educativas – CENAISE (2005). *Plan*

Nacional del Buen Vivir. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/>

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo – EU-OSHA (2012)

Riesgos Psicosociales y el estrés en el trabajo. Recuperado de

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

La Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires - SMTBA (2011).

Estrés laboral afecta al 80% de trabajadores argentinos. Recuperado de

<http://www.americaeconomia.com/politicasociedad/sociedad/estres-laboral-afecta-al-80-de-trabajadores-argentinos>.

La Unión Europea – UE (2015) *Investigación sobre Salud Laboral Docente*. Recuperado

de: <http://UnionEuropea.org.ec/index.php/2012-0708-04-19-37/2012-07-08-04-22-19/2012-07-11-23-27-24/151-investigacionsobre-salud-laboral-docente>

La Universidad Politécnica de Cataluña (2011) *Promoción de la Salud Mental de Ginebra*.

Recuperado de

http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Lewin, P. (1935). *Fuentes de estrés, la frustración y el conflicto*. Recuperado de

<http://rua.ua.es/dspace/bitstream>.

Organización Internacional de Trabajo OIT (2012) *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral*

en los Países en Desarrollo. (6ed). Recuperado de <http://whqlibdoc>.

[who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf](http://www.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf).

Organización Internacional de Trabajo - OIT (2014) *La organización del trabajo y el*

estrés. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/

[publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)

Organización Internacional de Trabajo - OIT (2014). *Riesgo moderno en un ambiente de*

trabajo tradicional. Consejos para empleados y representantes de los Trabajadores.

Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.

Organización Mundial de la Salud (2005). *Promoción de la Salud Mental Ginebra*.

Recuperado de

http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Organización Mundial de la Salud (2013). *Promoción de la Salud Mental de Ginebra*.

Recuperado de

http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Ortiz, M. *Estrés*. Recuperado de <http://www.20minutos.es/minuteca/estres/>

Unión Europea (2015) *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo* (6ed). Recuperado de http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/stress_es.pdf.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS - BASE DE DATOS UTA

SCOPUS: García y Muñoz (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en Enfermería*, 31(2), 30-42.

SCOPUS: Iijima, B. y Reyes, C. (2016). El Estrés y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 33(1), 31-46. doi: 10.14482/psdc.33.1.8081

SCIENCE DIRECT: Moreno, B. y Gálvez, M. (2013). El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida. *Journal of Work and Organizational Psychology* (29), 145-151. doi: 10.5093/tr2013a20

SCIENCE DIRECT: Moreno y Gálvez (2013). El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida *Psicothema*, 14(2), 363-368. ISSN 0214-9915.

SCIELO: Ryff, C. D., y Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. *Scielo*, 57(8), 1069-1081. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719>

SCOPUS: Silva, M. y González (2015). El Estrés Laboral y el Desempeño de los Trabajadores en la Unidad Educativa Julio Verne. *Ciencias Psicológicas*, 9(2). ISSN 1688-4094

SCIENCE DIRECT: Vilas boas, A y Morín, T. (2014). Bienestar psicológico y la angustia psicológica de los profesores en Brasil y Canadá. *Paideia*, 23(54), 78-82. doi:10.1590/1982-43272354201309.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ con Cédula de Identidad _____ autorizo al Sr/Srta/Sra _____ hacer uso de la información que yo pueda proporcionarle para la realización de su proyecto de investigación que tiene por tema “ _____” de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera Psicología Clínica, la misma que se llevará a cabo en _____.

El objetivo de este documento es darle a conocer que: La participación en esta investigación es definitivamente de forma voluntaria. Esto quiere decir que si usted lo desea puede negarse a participar o abandonar el estudio en el momento que quiera sin tener que rendir cuentas.

Es probable que usted no reciba ningún beneficio directo del estudio realizado, pues los datos proporcionados tienen como finalidad producir conocimientos que podrían ser usados para elaborar estrategias de entrenamiento cognitivo en cuanto a la memoria, en complemento con tratamiento psicoterapéutico.

Finalmente cabe recalcar que el estudio no produce ningún daño o riesgo y que se garantiza total discreción y confidencialidad en la información obtenida.

Con el fin de agilizar la investigación se procederá a hacer un acompañamiento donde se emitirá una explicación previa, antes de que conteste las baterías de evaluación, para un mejor desenvolvimiento.

Firma: _____

Fecha: _____

Escala general de estrés laboral

1	Nunca
2	Raras Veces
3	Ocasionalmente
4	Algunas Veces
5	Frecuentemente
6	Generalmente
7	Siempre

	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							

19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes							
20	La organización carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo me presiona demasiado							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

Escala de bienestar psicológico

1	Nunca
2	Raras Veces
3	Ocasionalmente
4	Algunas Veces
5	Frecuentemente
7	Siempre

	Preguntas	1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
11	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
12	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
13	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
14	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
15	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
16	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
17	En general, con el tiempo siento que sigo						

	aprendiendo más sobre mí mismo						
18	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
19	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
20	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
21	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
22	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
23	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
24	.En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
25	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
26	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
27	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
28	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
29	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
30	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
31	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
32	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						