

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Ciencias De La Salud

Escuela Profesional De Psicología



## UPLA

### TESIS

## COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO-2023

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Para optar</b>                | : El Título de profesional de psicóloga            |
| <b>Autor</b>                     | : Bach. Monroy Perez, Mariela                      |
| <b>Asesora metodológica</b>      | : Dra. Maribel Ruiz Balvin Carmen                  |
| <b>Asesor temático</b>           | : Mg. Osmar Jesus Sapaico Vargas                   |
| <b>Línea de Investigación</b>    | : Salud mental en contexto pluri y multiculturales |
| <b>Fecha de inicio y término</b> | : Febrero-Julio 2023                               |

Huancayo-Perú

2023

## **DEDICATORIA**

A dios por permitirme tener propósitos en la vida, por brindarme la guía y la fortaleza necesaria para alcanzar mis metas y objetivos.

A mis padres por creer en mí, tener su apoyo incondicional y brindarme su gran amor, a mis hermanas por estar siempre a mi lado y darme su apoyo moral.

La autora.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Peruana Los Andes y Escuela Académica Profesional de Psicología, por la enseñanza y oportunidades de crecimiento personal para mi formación profesional.

A la Institución Educativa y su director por brindarme confianza y acceso a la población para llevar a cabo esta investigación.

En forma especial a mis asesores Dra. Maribel Ruiz Balvin y Mg. Osmar Jesus Sapaico Vargas por su valiosa orientación y conocimientos brindados.

La autora.

# CONSTANCIA

## DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis titulado:

### COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO-2023

Cuyo autor (es) : **MONROY PEREZ MARIELA**  
Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**  
Escuela Profesional : **PSICOLOGIA**  
Asesor (a) : **DRA. RUIZ BALVIN MARIBEL CARMEN**  
**MG. SAPAICO VARGAS OSMAR JESUS**

Que fue presentado con fecha: 14/07/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 26/07/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 29%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

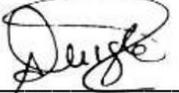
Observaciones: Se analizó con el software dos veces

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 26 de julio de 2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias de la Salud



  
Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 269 - DUI - FCS - UPLA/2023

c.c.: Archivo  
EAG/vjchp

## INTRODUCCIÓN

En la siguiente investigación se presentará la relación que existe entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa de Huancayo, en el contexto actual es importante que los docentes cuenten con un óptimo bienestar psicológico, ya que influyen en la calidad de trabajo que proporciona en su campo, así mismo contribuye a la transformación de su desarrollo profesional y en la educación.

El bienestar del individuo es razón suficiente para actuar, pero una mala salud mental también puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad. (OMS, 2022). La docencia profesión presenta una situación ambivalente, donde se puede generar bienestar o malestar. (UNESCO 2022). Estos datos evidencian la importancia de priorizar el bienestar psicológico de los docentes, ya que de lo contrario implicaría consecuencias negativas tanto en el desarrollo laboral como en la vida personal.

El rol del docente en la educación va más allá de transmitir conocimientos, se trata de impartir valores, compromisos, normas, donde aportan en forjar una sociedad sostenible, así mismo, se debe tener en cuenta que la docencia es una formación colaborativa. (UNESCO, 2021). Donde los docentes se involucran para resolver problemas, de tal manera se requiere tener comportamientos proactivos, que son conductas basadas en motivaciones intrínsecas, orientándose a producir cambios a uno mismo, y al entorno (Belschak y Den Hartog, 2017), controlan su la conducta de forma activa, toman acción anticipada a eventos inesperados, **tienen** responsabilidad en lo que pueden cambiar. Los docentes proactivos tienen más satisfacción en el aspecto laboral y en la vida, ya que toman decisiones en base de automotivaciones donde no se siente exigido permitiendo de esta manera ejecutar efectivamente sus labores. Para ser proactivo es necesario

contar un adecuado bienestar psicológico, dado que es el desarrollo del verdadero potencial de uno mismo Ryff (1995), así pues, pueda contribuir a que los docentes tengan éxito en el aspecto laboral y personal.

Por este motivo la presente investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Los instrumentos utilizados para las evaluaciones fueron la Escala de Comportamientos Proactivos de (Belschak y Den Hartog, 2010) y la Escala de Bienestar Psicológico de (Ryff y Keyes, 1995).

Esta investigación empleó como método general, el método científico, tipo de investigación descriptivo y nivel relacional. El diseño de la investigación fue del tipo no experimental correlacional transversal. Asimismo, la investigación está dividido en cinco apartados.

En el Capítulo I, se aborda el planteamiento del problema, donde incluye la descripción del problema, se detalla la delimitación del problema, se presenta la formulación del problema, se expone la justificación y se establecen los objetivos.

En el Capítulo II, se describe sobre el marco teórico, que comprende de los antecedentes a nivel internacionales, nacional y local, se fundamenta bases teóricas o científicas y marco conceptual.

En el Capítulo III, se describe sobre las hipótesis, en la cual se plantean las hipótesis generales y específicas y se aborda la conceptualización de las variables.

En el Capítulo IV, se describe sobre la metodología, donde se detalla el método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección, procesamiento y análisis de datos, y se explican los aspectos éticos.

En el capítulo V, se da a conocer los resultados de la investigación, que incluyen los procesamientos estadísticos, descripción de resultados, logros de objetivos, resultados inferenciales, contrastación de hipótesis, análisis y discusión de resultados, conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, se ponen de manifiesto las referencias bibliográficas que respaldan la investigación y se adjuntan los anexos pertinentes.

La autora.

**C ONTENIDO**

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....                                | ii   |
| AGRADECIMIENTO .....                             | iii  |
| INTRODUCCIÓN .....                               | iv   |
| CONTENIDO .....                                  | vii  |
| CONTENIDO DE TABLAS .....                        | xi   |
| CONTENIDO DE FIGURAS.....                        | xiii |
| RESUMEN .....                                    | xv   |
| ABSTRACT.....                                    | xvii |
| I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....               | 17   |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática..... | 17   |
| 1.2 Delimitación del Problema .....              | 20   |
| 1.3 Formulación del problema .....               | 21   |
| 1.3.1 Problema General.....                      | 21   |
| 1.3.2 Problemas Específicos .....                | 21   |
| 1.4 Justificación .....                          | 22   |
| 1.4.1 Social.....                                | 22   |
| 1.4.2 Teórica .....                              | 23   |
| 1.4.3 Metodológica .....                         | 24   |

|   |    |
|---|----|
| 1.5 Objetivos .....                               | 24 |
| 1.5.1 Objetivo General .....                      | 24 |
| 1.5.2 Objetivos Específicos.....                  | 24 |
| II. MARCO TEÓRICO .....                           | 26 |
| 2.1 Antecedentes .....                            | 26 |
| 2.1.1 Antecedentes Internacionales.....           | 26 |
| 2.1.2 Antecedentes Nacionales .....               | 28 |
| 2.1.3 Antecedentes Locales.....                   | 33 |
| 2.2 Bases teóricas o científicas .....            | 34 |
| 2.2.1 Comportamientos proactivos .....            | 34 |
| 2.2.2 Bienestar psicológico .....                 | 41 |
| 2.3 Marco conceptual .....                        | 44 |
| 2.3.1 Comportamientos proactivos .....            | 45 |
| 2.3.2 Bienestar psicológico .....                 | 47 |
| III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....                  | 47 |
| 3.1 Formulación de hipótesis .....                | 47 |
| 3.1.1 Hipótesis General.....                      | 47 |
| 3.1.2 Hipótesis Específicas .....                 | 47 |
| 3.2 Variables .....                               | 48 |
| 3.2.1 Variable 1 Comportamientos proactivos ..... | 48 |

|   |    |
|---|----|
| 3.2.2 Variable 2 Bienestar psicológico .....              | 49 |
| IV. METODOLOGÍA.....                                      | 51 |
| 4.1 Método de Investigación .....                         | 51 |
| 4.1.1 Método General .....                                | 51 |
| 3.1.2 Método Especifico .....                             | 51 |
| 4.2 Tipo de investigación .....                           | 51 |
| 4.3 Nivel de investigación .....                          | 51 |
| 4.4 Diseño de investigación .....                         | 52 |
| 4.5 Población y muestra .....                             | 52 |
| 4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 54 |
| 4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....   | 57 |
| 4.8 Aspectos éticos de la investigación.....              | 58 |
| V. RESULTADOS.....  | 60 |
| 5.1 Procesamientos estadísticos .....                     | 60 |
| 5.2 Descripción de resultados .....                       | 60 |
| 5.3 Logros de objetivos.....                              | 68 |
| 5.4 Resultados inferenciales.....                         | 80 |
| 5.5 Contrastación de hipótesis .....                      | 81 |

|   |     |
|---|-----|
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....                     | 89  |
| CONCLUSIONES .....  | 98  |
| RECOMENDACIONES.....  | 100 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....                             | 102 |
| ANEXOS .....  | 111 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia.....                        | 111 |
| Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables .....    | 117 |
| Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento ..... | 121 |
| Anexo 4: Instrumentos de investigación.....                 | 134 |
| Anexo 5: Consentimiento informado.....                      | 139 |
| Anexo 6: Solicitud y carta de aceptación.....               | 141 |
| Anexo 7: Declaración de confidencialidad .....              | 143 |
| Anexo 8: Compromiso de autoría.....                         | 144 |
| Anexo 9: Constancia de ejecución de instrumentos .....      | 145 |
| Anexo 10: Validez y confiabilidad .....                     | 146 |
| Anexo 11: Data de procesamiento de datos .....              | 149 |
| Anexo 12: Fotos de la aplicación del instrumento.....       | 156 |
| Anexo 13: Evaluaciones aplicadas.....                       | 157 |

## CONTENIDO DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Resultado de la variable Comportamientos Proactivo .....  | 60 |
| Tabla 2 Resultado de la variable Bienestar Psicológico .....  | 61 |
| Tabla 3 Resultados de la dimensión de autoaceptación del bienestar psicológico .....                                      | 62 |
| Tabla 4 Resultados de la dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico.....                                 | 63 |
| Tabla 5 Resultados de la dimensión de autonomía del bienestar psicológico .....   | 64 |
| Tabla 6 Resultados de la dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico.....                                  | 65 |
| Tabla 7 Resultados de la dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico .....                                | 66 |
| Tabla 8 Resultados de la dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico.....                                 | 67 |
| Tabla 9 Resultado de Comportamientos proactivos y Bienestar psicológico.....  | 69 |
| Tabla 10 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de autoaceptación del<br>Bienestar Psicológico.....       | 70 |
| Tabla 11 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de relaciones positivas del<br>Bienestar Psicológico..... | 72 |
| Tabla 12 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de autonomía del Bienestar<br>Psicológico.....            | 74 |
| Tabla 13 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de dominio del entorno del<br>Bienestar Psicológico.....  | 75 |
| Tabla 14 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de propósito en la vida del<br>Bienestar Psicológico..... | 77 |

|   |    |
|---|----|
| Tabla 15 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de crecimiento personal del Bienestar Psicológico.....      | 79 |
| Tabla 16 Prueba de normalidad .....   | 80 |
| Tabla 17 Interpretación de valores de correlación de Rho de Spearman.....   | 81 |
| Tabla 18 Correlación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico .....   | 82 |
| Tabla 19 Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación del bienestar psicológico.....       | 83 |
| Tabla 20 Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico..... | 84 |
| Tabla 21 Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía del bienestar psicológico.....            | 85 |
| Tabla 22 Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico.....  | 86 |
| Tabla 23 Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico..... | 87 |
| Tabla 24 Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico..... | 88 |

## CONTENIDO DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Docentes a nivel nacional que reportaron haber experimentado estrés según sexo y ámbito geográfico .....       | 19 |
| Figura 2 Resultado de la variable Comportamientos Proactivos .....  | 59 |
| Figura 3 Resultado de la variable Bienestar Psicológico .....   | 60 |
| Figura 4 Resultados de la dimensión de autoaceptación del bienestar psicológico.....                                    | 61 |
| Figura 5 Resultados de la dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico .....                             | 62 |
| Figura 6 Resultados de la dimensión de autonomía del bienestar psicológico.....   | 63 |
| Figura 7 Resultados de la dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico .....                              | 64 |
| Figura 8 Resultados de la dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico .....                             | 65 |
| Figura 9 Resultados de la dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico .....                             | 66 |
| Figura 10 Resultado de Comportamientos proactivos y Bienestar psicológico .....   | 67 |
| Figura 11 Resultado de Comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación del Bienestar Psicológico.....       | 69 |
| Figura 12 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de relaciones positivas del Bienestar Psicológico..... | 71 |
| Figura 13 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de autonomía del Bienestar Psicológico.....            | 72 |

|   |    |
|---|----|
| Figura 14 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de dominio del entorno del Bienestar Psicológico.....  | 74 |
| Figura 15 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de propósito en la vida del Bienestar Psicológico..... | 75 |
| Figura 16 Resultado de Comportamientos Proactivos y la dimensión de crecimiento personal del Bienestar Psicológico..... | 78 |

## RESUMEN

La investigación denominada comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, el objetivo fue determinar la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico. La metodología de estudio constó del método descriptivo, tipo de investigación básica, diseño correlacional, con corte transversal. Asimismo, el tipo de muestreo fue no probabilístico, y la muestra estuvo compuesta de 54 docentes. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la Escala de Comportamientos proactivos de Belschak y Den Hartog (2010) adaptado por Gamarra (2020) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y Keyes (1995) adaptado por Ramos y Sotelo (2020). Después de aplicar estos instrumentos se obtuvieron los siguientes resultados, donde se observaron niveles altos en las dos variables. En lo que respecta a la correlación, los resultados de mayor frecuencia son, del 85,2% docentes que se encuentra en el nivel alto de comportamientos proactivos, un 59,3% tienen un nivel alto de bienestar psicológico, además del 85,2% de docentes que se encuentra en el nivel alto de comportamientos proactivos, un 66,7% posee un nivel alto de relaciones positivas. Los resultados determinaron que existe un nivel de correlación positiva media entre ambas variables, ya que se obtuvo un valor de Rho Spearman de 0,434 y un valor de significancia de 0,001, concluyendo que existe una relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Por consiguiente, se recomienda a los directivos de la Institución Educativa realizar programas y charlas para la promoción, prevención y estar alertas en la salud integral de los docentes que beneficia su bienestar psicológico, para poder evitar afecciones psicológicas alarmantes como ansiedad o depresión que siguen vigentes en el campo laboral.

Palabras clave: comportamientos proactivos, bienestar psicológico, proactividad, bienestar y docentes

## ABSTRACT

The research entitled Proactive behaviors and psychological well-being in teachers of an educational institution in Huancayo-2023, the objective was to determine the correlation between proactive behaviors and psychological well-being. The study methodology used was the descriptive method, basic research type, correlational design, with cross-sectional cut. Furthermore, the type of sampling was non-probabilistic, and the sample consisted of 54 teachers. The instruments used to measure the variables were Proactive Behavior Scale by Belschak and Den Hartog (2010) adapted by Gamarra (2020) and Psychological Well-Being Scale by Ryff and Keyes (1995) adapted by Ramos and Sotelo (2020). After applying these instruments, the following results were obtained, showing high levels of both variables. Regarding the correlation, the most frequent results are: 85.2% of teachers who are in the high level of proactive behaviors, 59.3% have a high level of psychological well-being, and 85.2% of teachers who are in the high level of proactive behaviors, 66.7% have a high level of positive relationships. The results determined that there is an average level of positive correlation between both variables, since were obtained Rho Spearman value of 0.434 and a significance value of 0.001. In conclusion there is a significant direct correlation between proactive behaviors and psychological well-being in teachers of an Educational Institution in Huancayo-2023. Therefore, it is recommended to the directors of the Educational Institution carry out programs and talks for promotion, prevention and to be alert in the integral health of the teachers that benefits their psychological well-being, in order to avoid alarming psychological conditions such as anxiety or depression that are still present in the labor field.

Key words: proactive behavior, psychological well-being, proactivity, well-being and teachers.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el contexto actual, se observa que hay desconocimiento de la sociedad acerca de la problemática relacionada entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en los docentes., que puede impedir un buen desarrollo laboral, dando a lugar problemas personal y profesional. Ya que se considera al lugar de trabajo como un entorno esencial para la fomentación de la salud en el siglo XXI. (OPS, 2021)

Un componente importante para el bienestar psicológico es el entorno laboral donde los docentes logran sus objetivos, aportan energía y esfuerzo con mínima exigencia. Es decir, la motivación resulta clave para un óptimo desempeño que asegura el bienestar físico y emocional. (GBM, 2018).

En las instituciones, se les demanda realizar esfuerzos, asumir compromisos y desarrollar un perfil profesional competente, adaptarse a un ambiente laboral cambiante y afrontar nuevos desafíos. (Avargues & Borda, 2010).

Así mismo, la calidad de trabajo es influida por la motivación, satisfacción o una buena calidad de vida, por el contrario, también pueden encontrarse con barreras en el ambiente laboral o problemas personales. Por otro lado, existen pocos programas relacionados con el bienestar psicológico de los docentes, donde perciben exclusión en este tema. (Nieves, 2021).

Para mejorar la calidad de sistemas educativos, se resalta la importancia del rol de los docentes, donde se puede ejecutar el comportamiento proactivo para transformar la educación. (ISTP, 2022), así mismo para alcanzar un nivel propicio de proactividad.

Existen diversas situaciones que deteriora el bienestar psicológico, por ejemplo, motivación, inadecuada condición laboral, entorno social, objetivos no alcanzados, falta de autocuidado que disminuyen el bienestar psicológico, y llegando a desencadenar estados de estrés, ansiedad o depresión que siguen vigentes en la actualidad.

Por consiguiente, se revisará datos de estudio que tienen relación con la realidad problemática:

En Francia, la pandemia perjudicó notablemente la salud mental de los docentes, donde se presentaron 52% de ansiedad, depresión y desanimo, así mismo más 60% está de acuerdo que su salud mental afectó a la calidad de su desempeño profesional. Por otro lado, las condiciones laborales son desfavorables ya que también se observó que un tercio de docentes fueron víctimas de violencia en los centros educativos. (RES, 2022).

En España, el estado mental de los docentes evidenció unas cifras alarmantes, el 77% presentaba ansiedad, el 11% sufría depresión, el 10% contaban con insatisfacción en el trabajo (ANPE, 2022).

En México, a pesar de la actitud en el aula que se percibía con empatía y tolerancia, debido a las circunstancias el 80% de docentes presentaron malestar emocional que deriva en ansiedad y que impacta en niveles de depresión, es decir manifestaron ambivalencia entre bienestar y malestar emocional. Por otro lado, los docentes afirman que tienen la necesidad de intervenir en el desarrollo socioemocional de sus alumnos aun con un limitado conocimiento de ejecución. (CIIDE, 2023).

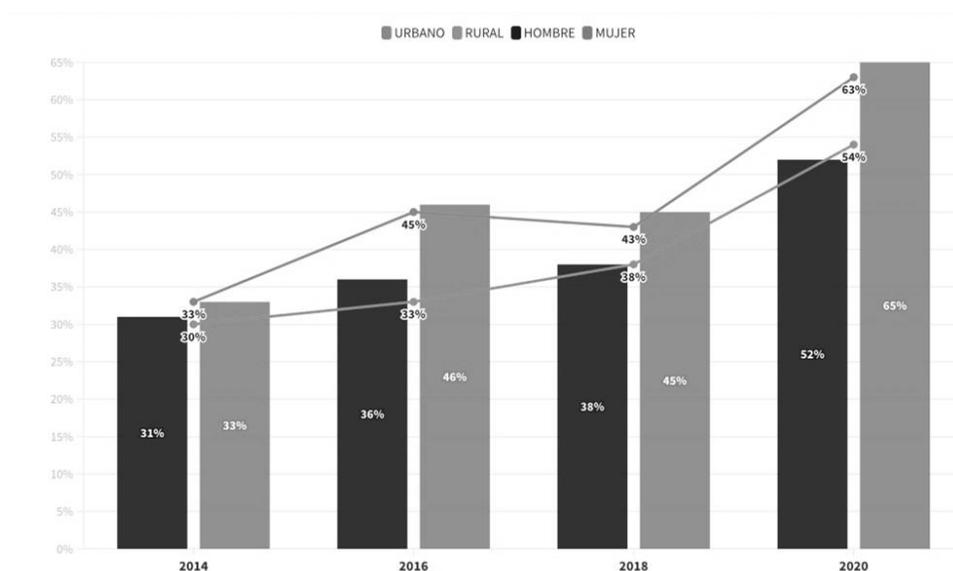
En Colombia, el 78 % de la inhabilitación de docentes se registran más en la capital, se analizó que la pérdida laboral es a causa de los trastornos mixtos de ansiedad y depresión, en el año llegaron con 26.927 días de incapacidad, equivalente a 74 años. (Porservanda, 2022).

En el Perú, el estado de salud en el aspecto físico y mental de los docentes evidenció que el 55.8% sufrió de estrés, un 28.4% padeció de ansiedad, y el 19.1% presentó depresión (MINEDU, 2021).

Más del 90% de las regiones manifestar un incremento de afectación la salud mental de docentes, así mismo la región más afectada fue Puno, con 33.4%. Las afectaciones en docentes evidenciaron que el 65% de las docentes mujeres sufrieron de estrés y la cifra en hombres fue de 52%. Estos resultados se mantuvieron en el 2021, el estrés de mujeres redujo un mínimo porcentaje de 59% al igual que los hombres en un 45%. (ENDO, 2021).

### Figura 1

*Docentes a nivel nacional que reportaron haber experimentado estrés según sexo y ámbito geográfico*



*Nota.* Adaptado de Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP, de Velásquez, A., 2023, PULSO

Antes del año 2018 se demostró que los docentes sufrían trastornos de ansiedad (15%), depresión (9%) y estrés (41%). Debido a que la docencia es una profesión agobiante se agravio la situación durante la pandemia evidenciando niveles de ansiedad de 26%, depresión con 16% y estrés con 58%. (ENDO, 2020).

Los docentes de educación básica manifestaron que pasaron nivel de estrés de 32.3% en el 2014 a un 60.4% en el 2020. Las atenciones psiquiátrica y psicológica aumentaron considerablemente, así mismo se presentó una comparación entre sexos, en la cual las mujeres presentaron mayor incidencia de estrés, ansiedad y depresión (CREER, 2020).

Los docentes contratados presentan una serie de malestares psicológicos. Sin embargo, los estados de estrés, ansiedad y depresión lo experimentan mayormente el personal educativo con la condición de nombrado. (ENDO, 2020) Eso podría deberse a que ser docente nombrado implica asumir mayores tareas dentro de la Institución Educativa, como consejería estudiantil, coordinación académica o asesorías (LRM, 2020).

## **1.2 Delimitación del Problema**

### ***1.2.1 Delimitación Espacial***

La investigación se delimita mediante una segmentación y especificación de la población, por lo cual, la muestra del estudio se ha realizado en docentes de la Institución Educativa “Alfonso Ugarte” ubicado en el Psj, Alfonso Ugarte, distrito de Huancán, provincia de Huancayo, departamento de Junín.

### ***1.2.2 Delimitación Temporal***

El trabajo de investigación se realizó durante 6 meses, se llevó a cabo desde el mes de febrero hasta julio del 2023.

### ***1.2.3 Delimitación Teórica***

La presente investigación se sustentó con bases conceptuales de (Belschak y Den Hartog, 2010) quien define a comportamientos proactivos como acciones que buscan mejorar tanto a nivel personal como profesional, al mismo tiempo contribuir al entorno laboral y a alcanzar los objetivos de la organización a la que pertenecen.

De igual manera para la variable de bienestar psicológico, (Ryff, 1989, 1995, 2013) define al bienestar psicológico como el resultado de una valoración con relación a la experiencia de vida, es un estado activo para la búsqueda de la virtud, donde el individuo tiene el interés desarrollarse como persona.

Asimismo, este estudio fue importante para el conocimiento de la posible relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa “Alfonso Ugarte”- de Huancayo-2023. Por lo tanto, la presente investigación buscó responder la siguiente interrogante:

## **1.3 Formulación del Problema**

### ***1.3.1 Problema General***

- ¿Cuál es la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?

### ***1.3.2 Problemas específicos***

- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?

- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?
- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?
- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?
- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?
- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?

## **1.4 Justificación**

### ***1.4.1 Social***

La falta de desarrollo en bienestar psicológico y los comportamientos proactivos, son un problema que trasciende en nuestra sociedad ya que impide alcanzar un desempeño satisfactorio en el área laboral y desarrollo personal. La información que género en la presente investigación permitió brindar información sobre el estado psicológico de los docentes a la institución educativa, asimismo se contribuyó a que el grupo social objeto de estudio tome la debida importancia al bienestar psicológico y comportamiento proactivos, de esta manera se podrá evitar efectos negativos en el área profesional y personal. Asimismo, se identificará los factores de riesgo en la institución, además, se acompañará de forma directa en el área de prevención con capacitaciones, charlas,

sesiones de talleres sobre autoestima, habilidades sociales, gestión de emociones, resiliencia, trabajo en equipo, resolución de conflictos, entre otros; en el área de promoción se desarrollaran campañas, consejerías, asesoramiento, folletos; finalmente en el área de intervención se planteará programas en las áreas clínicas, educativas y comunitarias, dirigido tanto para docentes y directivos de la institución con el objetivo de orientar un desarrollo óptimo sobre los comportamientos proactivos y el bienestar psicológico.

#### ***1.4.2 Teórica***

Este trabajo de investigación es considerada trascendente ya que aporta nuevos conocimientos teóricos al estudio de la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en una institución educativa, permitiendo de esta manera comprobar que existe relación entre las variables mencionadas. Las conclusiones y recomendaciones permitirán tomar medidas psicoeducativas que contribuya al bienestar psicológico de los docentes. Además, servirá como antecedente teórico y línea de base para futuras investigaciones, dado que ampliará el marco teórico y conocimientos existentes del presente tema, con esa finalidad, se utilizará la teoría de (Belschak Y Den Hartog, 2010) que conciben al comportamiento proactivo como como conductas auto-motivadas orientadas al cambio constructivo, por lo que propusieron una clasificación que consta de orientación a hacia la organización, hacia los demás, y hacia uno mismo. Así mismo, se explicará la teoría de (Ryff, 1995). en donde se obtendrá el panorama general del desarrollo positivo, que plantea una teoría multidimensional que consta de seis dimensiones, en ellas analiza las actitudes positivas y negativas del individuo, que son la adaptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, y crecimiento personal.

### ***1.4.3 Metodológica***

En esta investigación se utilizaron los instrumentos psicométricos, la Escala de comportamientos proactivos de (Belschak y Den Hartog, 2010) que evalúa las conductas auto motivadas orientadas al cambio constructivo teniendo en cuenta al nivel al que se dirigen, y por otra parte se aplicó la escala de Bienestar psicológico de (Ryff y Keyes, 1995) en la cual evalúan los componentes relacionados con el desarrollo humano.

Se eligieron ambos instrumentos con el objetivo de medir las respectivas variables, y dar a conocer los resultados alcanzados que aporten a futuras investigaciones con relación al estudio de correlación de las variables y su problemática, los instrumentos se adaptaron a la realidad social actual.

De este modo, se realizó el proceso de validez de contenido por juicio de expertos mediante la aplicación de una prueba piloto para determinar una nueva confiabilidad de los instrumentos, siendo estos adaptados a la región Junín, para que próximos investigadores puedan seguir haciendo uso de dichos instrumentos.

## **1.5 Objetivos**

### ***1.5.1 Objetivo General***

- Determinar la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

### ***1.5.2 Objetivos específicos***

- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023
  
- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023
  
- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023
  
- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023
  
- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023
  
- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Gallegos (2022) en su tesis *“Estrategias para fomentar el bienestar psicológico en docentes de una unidad educativa de Ambato.”* tuvo el objetivo validar estrategias promover el bienestar psicológico en docentes, obedece un método de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental transversal. La muestra constituyó de 70 docentes, el instrumento aplicado es la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, Se demuestra en los resultados que predomina el nivel medio en las dimensiones de relaciones positivas (61,4%), autoaceptación (65,7%), autonomía (60%), propósito en la vida (52,9%), dominio del entorno (75,7%), crecimiento personal (84,3%). Se llegó a la conclusión el 70% de docentes tiene nivel alto en bienestar psicológico.

Silvero y Sánchez (2021) en su tesis *“Bienestar psicológico en docentes de la escuela básica n° 4828 priv. Subv. Parroquial ntra. Sra. De la asunción, coronel oviedo. 2021”*, el objetivo fue determinar el bienestar psicológico en los docentes, obedece un método de tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental transversal. La población estuvo compuesta de 45 docentes. El instrumento utilizado fue Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados evidencian que las dimensiones en el nivel alto son autoaceptación (58%), relaciones positivas (62%), autonomía (60%), propósito en la vida (62%), dominio del entorno (60%), crecimiento personal (62%). En conclusión, el 60% de participantes tienen un nivel elevado en bienestar psicológico.

Landín (2020) en su tesis *“Influencia de Habilidades Directivas en el Emprendimiento de los Docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil”*, el objetivo fue determinar si las habilidades directivas influyen en el emprendimiento de docentes, obedece un método tipo básica, nivel descriptivo, diseño correlacional causal. La población constó de 20 docentes, se utilizaron los instrumentos que son el Cuestionario de habilidades directivas y Cuestionario de Emprendimiento. Los resultados fueron que el 91% de docentes son proactivos con nivel alto. En conclusión, las habilidades directivas no influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes.

Rodríguez et al. (2020) en su estudio *“Análisis de la proactividad en estudiantes y profesores universitarios”* el objetivo fue comprender y describir el nivel de proactividad entre estudiantes y profesores, obedece un método de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental longitudinal. La muestra se conformó de 717 participantes (130 estudiantes y 587 docentes), el instrumento utilizado fue Cuestionario de proactividad. Los resultados demostraron que el 76,2% de docentes pertenecen al nivel bajo y los estudiantes con 67.8% en el nivel bajo. La conclusión fue que los estudiantes son 4 veces más proactivos que los profesores.

Orellana (2020) en su estudio *“Burnout y bienestar psicológico en docentes de tres colegios privados de la ciudad de Guatemala”*. El objetivo fue demostrar la correlación entre burnout y bienestar psicológico, obedece un método de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada de 68 docentes, los instrumentos aplicados constaron del Inventario de Burnout de Maslach y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados arrojados demostraron que el 47.1% de la muestra se encuentra en el nivel alto de bienestar psicológico, respecto a las dimensiones, en autoaceptación se obtuvo que el 72,1% pertenece al nivel medio, y las dimensiones con nivel alto son relaciones positivas con 51.5%, autonomía con 44,1%, dominio del entorno con 61,8%, crecimiento personal con 45,6%, propósito

en la vida con 58,8%. En conclusión, se demuestra una correlación negativa con valor de ( $\rho = -.482, p < .001$ ).

Muñoz. (2020) en su tesis *“Bienestar psicológico y asertividad de los docentes de la unidad educativa Santa Dorotea ciudad de Quito en el año 2019”*, el objetivo fue determinar la influencia entre bienestar psicológico y asertividad de los docentes, obedece el método de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, la muestra constituyó de 100 docentes, los instrumentos empleados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Test de Asertividad de Rathus. Los resultados muestran que el 56% presenta bienestar psicológico alto y nivel muy asertivo con 43%. En conclusión, se obtuvo una correlación positiva de 0,251.

### ***2.1.2 Antecedentes Nacionales***

Barrionuevo (2022) en su investigación *“Uso de entornos virtuales y el desempeño docente de la Institución Educativa James Clerk Maxwell de Arequipa, 2021”* el objetivo fue determinar la relación entre el uso de entornos virtuales y el desempeño docente. Obedece un método con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y nivel correlacional, la muestra estuvo constituida de 51 docentes, los instrumentos constaron de cuestionarios de entornos virtuales y desempeño docente. Se demuestran en los resultados que el 64,7% de docentes proactivos encajan en el nivel regular, 33,3% se ubican en el nivel bueno, y 2% en el nivel malo. En conclusión, se determinó una relación positiva y significativa de las variables mencionadas.

Carrizales (2022), en su investigación *“Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita”*, el objetivo fue encontrar

relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente, obedece un método de tipo básica, diseño no experimental transversal, nivel correlacional, la muestra estuvo constituida de 100 docentes, se emplearon los instrumentos de Calidad de Vida Laboral (CVL) y la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A). Los resultados de más frecuencia demuestran un nivel elevado de bienestar psicológico con 39%, respecto a las dimensiones se evidencian que los de nivel alto son relaciones 39%, dominio del entorno 40%, crecimiento 40% , por otra parte en el nivel moderado incluye la autoaceptación 39% , autonomía 39% , propósito 41%. Se concluyó que existe una correlación significativa entre las variables.

Lopez (2022) en su tesis “*Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022*”, el objetivo fue determinar la influencia de las habilidades directivas en el compromiso docente, obedece un método tipo básica, diseño no experimental transversal, nivel correlacional, la población contó con 50 docentes, se aplicaron los instrumentos Cuestionario de Habilidades Directivas y Cuestionario de Compromiso docente. Los resultados muestran que el 10 % de docentes son proactivos en un nivel moderado, y el 90 % corresponde un nivel alto. En conclusión, las habilidades directivas impactan de forma significativa en el compromiso docente.

Moscoso (2021) en su tesis “*Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021*” tuvo como objetivo establecer la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes, obedece un método tipo básica, diseño no experimental transversal, nivel correlacional, se contó con 80 docentes para la muestra, se emplearon los instrumentos Cuestionario de Habilidades Directivas y Cuestionario de Emprendimiento. Los resultados evidencian que cuando el 100% de los docentes tienen habilidades directivas considerablemente eficiente, el 86.3% de los docentes son proactivos en un

nivel alto. En conclusión, las habilidades directivas influyen significativamente en el emprendimiento.

Soledispa (2021) en su tesis *“Gestión empresarial para desarrollar capacidades docentes que impulsen el emprendimiento sostenible en bachillerato de Unidades Educativas de Guayaquil, 2021”*, se tuvo como objetivo determinar la eficacia de la Programa de Gestión empresarial para desarrollar capacidades docentes que impulsen el emprendimiento sostenible, obedece un método de tipo básica, a nivel descriptivo, con diseño experimental con pre test y post test, la muestra se constituyó de 114 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario de emprendimiento sostenible. Los resultados que los docentes son proactivos en un nivel alto de 82,5% alto, y 17,5% medio. Se concluyó que el programa de gestión empresarial se elevó significativamente el nivel de desarrollo de capacidades docentes.

Alcace y Caballero (2021) en su investigación *“Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Docentes de Lima – Norte, 2021”* la finalidad fue determinar la relación entre estrés laboral y el bienestar psicológico en los docentes, obedece un método de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, la muestra constituyó de 300 docentes, se utilizaron los instrumentos Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados muestran que en la variable bienestar psicológico el 71,7% se ubica en el nivel elevado, en el nivel alto se presenta 24.0%, 2.7% tiene nivel bajo, el 1.7% se ubica nivel moderado. Como conclusión se evidencia que las variables tienen una correlación significativa e inversa.

Vilca, S. (2021) en su tesis *“Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021”* se planteó el objetivo de determinar la relación del estrés laboral y bienestar psicológico en docentes, obedece un método con tipo de investigación básica, nivel correlacional y diseño no experimental

transversal, la muestra contó con 137 docentes, se utilizaron los instrumentos Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la Escala de bienestar psicológico BIEPS-A. Los resultados arrojados muestran un nivel alto de bienestar psicológico en los docentes con 62%. Así mismo en la dimensión proyectos se da el predominio del nivel alto con 70.8%, en dimensión autonomía cuenta con nivel alto con 66.4%, la dimensión vínculos tiene nivel medio con 57.7%, la dimensión control-aceptación predomina el nivel medio con 40.1%. En conclusión, se determinó que existe una correlación positiva entre las variables.

Díaz, A. (2021) en su investigación *“Bienestar psicológico y estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021”* se planteó como objetivo la relación que existe entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes, obedece un método de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, la muestra constó de 70 docentes, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios Bienestar Psicológico de Ryff y Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS). Los resultados demuestran un nivel bajo de bienestar psicológico con 66% de la muestra, asimismo las dimensiones que se ubican en el nivel bajo son autoaceptación (83%), relaciones positivas (77%), autonomía (67%), crecimiento personal (76%), y nivel medio en dominio del entorno (64%), propósito en la vida (54%). Se llegó a la conclusión que las variables bienestar psicológico y el estrés tienen una relación inversa y significativa.

Vacas (2019) en su investigación *“Relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa SAN VIATOR Yungay – 2019”* el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente, obedece un método de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, la muestra estuvo constituida de 48 docentes, los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño laboral. Asimismo, los resultados demuestran

que los docentes son proactivos en niveles de 65% alto, 35% medio. En conclusión, se tiene 0.000 como valor de significancia por lo que se demuestra una correlación positiva.

Olivares (2018) en su tesis *“Influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral de los docentes del Colegio Amancio Varona del distrito de Tután – 2018”*, tiene como objetivo el estudio de influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral. Obedece un método de tipo básica, nivel explicativa y diseño no experimental exploratorio. La muestra conformo de 40 profesores. Los instrumentos aplicados fueron el TMMS-23 y el Cuestionario de comportamientos proactivos de Belschak y Den Hartog. Los resultados muestran los docentes proactivos se ubican en el nivel bajo con 35%, en el nivel medio con 32% y en el nivel alto con 32%. En conclusión, se demostró que la inteligencia emocional influencia en la proactividad laboral con un 81.6% de manera directa y significativa.

Huamani (2018) en su tesis *“El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo”*, tuvo como objetivo determinar una relación entre inteligencia y la actitud para trabajar en equipo, obedece un método de tipo básica, diseño no experimental transversal, nivel correlacional, la muestra conformó de 177 docentes y directivos, los instrumentos utilizados fueron Inteligencia emocional de Goleman y Actitud para el trabajo. Los resultados evidencian que los docentes proactivos corresponden al 63% del nivel bajo. En conclusión, se muestra que hay una relación significativa entre las variables.

Zárate (2018) en su tesis *“Inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria, Red N° 12 de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 04-2013”*, el objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

Deudor (2022) en su tesis *“Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y actitudes facilitadoras de innovación en docentes de Tarma – Junín”*, tuvo el objetivo de analizar la relación existente entre el uso de las tics y las actitudes facilitadoras de innovación, obedece un método de tipo básica, diseño no experimental transversal y nivel correlacional, la muestra estuvo conformada de 269 docentes, los instrumentos aplicados constaron del Cuestionario de uso de tics emocional y el desempeño docente. Obedece un método tipo básica, diseño no experimental trasversal, nivel correlacional, la muestra constituyo de 191 docentes, se emplearon dos instrumentos que son Cuestionario de Inteligencia emocional y Cuestionario de Desempeño docente. Asimismo, los resultados de los docentes proactivos se distribuyen en 51,8% con nivel medio, 27,7% en el nivel bajo, 20,4% que se ubica en el nivel alto. En conclusión, se demostró una correlación positiva ya que el nivel de significancia arrojó  $\alpha = .05$  y  $p = .000$ .y el Inventario de autoeficacia para el aprendizaje del inglés. Los resultados fueron que los docentes proactivos se dividen en 30,1% nivel alto, 26,4% nivel medio, 30,9% nivel bajo, 8,2% nivel muy bajo. En conclusión, las variables presentan una correlación directa y significativa.

Chamorro (20261) en su tesis *“El liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” Huancayo”*, su objetivo demanda determinar la relación entre liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en los docentes, obedece un método tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, la muestra se compone de 42 docentes, obedece, los instrumentos ejecutados fueron liderazgo transformacional y trabajo colaborativo. Los resultados demostraron que los docentes proactivos se dividen en 30,95% nivel alto, 54,76% nivel regular, 14,29% nivel bajo. En conclusión, se obtuvo correlación moderada de  $Rho = 0.633$  entre las variables.

Acevedo y Contreras (2021) en su tesis “*Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo*”, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes. Obedece un método de tipo básica, diseño no experimental transversal, nivel descriptivo correlacional. La muestra constituyó de 68 docentes, los instrumentos empleados fueron la escala de Satisfacción Laboral y Cuestionario de Evaluación de desempeño. Los resultados evidencian que el 99% de docentes son altamente proactivos. En conclusión, se demostró que las variables tienen una correlación positiva.

Uzuriaga (2019) en su tesis “*Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019*” tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en personal docente y administrativo, obedece un método de tipo básica, diseño no experimental transversal y nivel correlacional. La muestra constó de 258 docentes y 213 administrativos, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Los resultados hallaron que el 91.1% de participantes cuentan con un nivel alto de bienestar psicológico. Si llegó a la conclusión que en el grupo de personal docente se obtuvo un correlación de  $\rho = -0.206$  y en el grupo de personal administrativo se consiguió una correlación de  $\rho = -0.266$ , evidenciado una relación inversa y significativa.

## **2.2 Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1 Comportamientos proactivos**

#### **2.2.1.1 Proactividad**

La proactividad es el conjunto de conductas automotivadas y orientada a lograr cambios, en la cual se buscan influir en el ambiente con la finalidad de alcanzar objetivos individuales, grupales y organizacionales. (Belschak & Den Hartog, 2017; Fatimah, Ferris, & Frese, 2016; Grant & Ashford, 2008; Parker & Collins, 2010).

### **2.2.1.1 Comportamientos proactivos**

Los comportamientos proactivos se definen como conductas autónomas, basadas en motivaciones intrínsecas, centradas en el futuro, orientadas a producir cambios a uno mismo y entorno. (Belschak & Den Hartog, 2017).

### **2.2.1.2 Teoría de Belschak y Den Hartog**

La teoría se basa en que los comportamientos proactivos poseen una naturaleza comprendida en patrón de conductas, por tanto, para calificar a cualquier comportamiento como proactivos deben contar con conductas autónomas, intrínsecamente motivadas, orientadas al cambio y centradas en el futuro. (Belschak & Den Hartog, 2010; Grant & Ashford, 2008; Parker & Collins, 2010; Tornau & Frese, 2013) En igual forma, se sostiene que, en mayor o menor medida, todas las personas pueden ser proactivas en diversas situaciones y; simultáneamente, que la proactividad pueda ser desarrollada con intervenciones específicas. (Belschak & Den Hartog, 2010; Fatimah et al., 2016; Parker & Bindl, 2017; Parker & Wang, 2015)

### ***Vías de comportamientos proactivos***

Los comportamientos proactivos pueden resultar positivos o negativos que depende si actúa desde dos vías: (Belschak et al., 2010; Bolino et al., 2010; Cangiano & Parker, 2016; Spsychala & Sonnentag, 2011; Strauss et al., 2017)

1. Vía motivacional: Promueve que el trabajo sea de mayor eficacia, autodeterminación y emociones positivas, se conciben como estados que retroalimentan la posibilidad de tomar acciones proactivas en el futuro.

2. Vía de agotamiento: lleva al agotamiento de los recursos, genera tensión en el ámbito laboral y sobrecarga de roles.

Las dos vías se pueden ver afectadas por factores que amortiguan o amplifican los efectos, como:

-La retroalimentación recibida de parte del entorno ante los comportamientos proactivos emitidos.

-El tipo de motivación (en términos del continuo autónoma-controlada). Ante cada acción que cause comentarios constructivos, la proactividad se refuerza. En su contraparte la actuación de proactividad puede traer efectos de críticas o comentarios despectivos que llevara una desmotivación, falta de autoestima y confianza en uno mismo.

La motivación que actúa proactivamente surge de necesidades intrínsecas y no en agentes externos o impuestos por el entorno, por ende, el impacto sobre el bienestar general del individuo será más positivo.

### ***Comportamiento proactivo en las organizaciones***

Actualmente las organizaciones ponen énfasis en la importancia de ser proactivo debido a que existe un entorno que se caracteriza por ser cada vez más competitivo y cambiante (Belschak, Hartog y Fay, 2010). Ser proactivo es una necesidad en muchas organizaciones modernas, dinámicas y globales. No solo se enfoca en las mejoras de eficiencia laboral sino también de

ambiente, donde se cumplen objetivos personales, grupales y organizaciones, esto lo sostiene (Belschak & DenHartog, 2017).

El comportamiento proactivo puede actuar más allá de requerimientos mínimos organizacional, pueden sobrepasan las expectativas debido a que el apoyo, el ánimo y el aprecio que se le brindan, aportan a un mayor comportamiento proactivo (Belschak & Den Hartog, 2010; Pieterse, Van Knippenberg, Schippers, & Stam, 2010)

### ***Categorías de los comportamientos proactivos***

De lo mencionado, Belschak y Den Hartog (2010) sostuvieron que los comportamientos proactivos pueden ser agrupados o subdivididos en tres áreas o categorías, que se clasifican de acuerdo a si se dirigen a objetivos individuales, grupales u organizacionales:

- Comportamientos orientados a objetivos individuales o pro-individual: mejorar el propio desempeño
- Comportamientos orientados a objetivos grupales o prosocial: potenciar el rendimiento de los compañeros, direccionada a potenciar el funcionamiento del equipo
- Comportamientos orientados a objetivos organizacionales o pro-organizacional: contribuir al logro de metas de la institución, focalizados en contribuir al logro de la misión y de la visión organizacional

### ***Criterios para identificar una conducta proactiva.***

- Comportamiento voluntario: Se basa en motivaciones intrínsecas en lugar de una acción requerida o coaccionada. (Belschak & Den Hartog, 2017; Parker & Bindl, 2017)

- Acción centrada en el futuro: Se refiere a la anticipación de oportunidades o problemas. (Belschak & Den Hartog, 2017; Parker & Bindl, 2017)
- Conducta orientada a producir cambios: Los cambios están orientados a uno mismo, en el entorno y en los demás. (Belschak y Den Hartog, 2017)

#### **2.2.1.4 Teoría de Parker y Collins.**

El comportamiento proactivo es autoiniciado, centrado en la acción anticipatoria y que tiene como objetivo cambiar y mejorar la situación del sí mismo, tomando el control de la misma (Parker y Collins, 2010).

Los comportamientos proactivos más importantes para estimular en los colaboradores de una organización serían la capacidad de ajuste activo a nuevas condiciones de trabajo, la tendencia al uso de la iniciativa propia, la expresión abierta y honesta de las ideas y opiniones personales, entre otros. Esto influiría directamente en el rendimiento del servicio, en la posibilidad de generar cambios en la organización o en los procesos que esta lleva a cabo, en la expansión de roles autoiniciados, en la resolución de problemas y la implementación de nuevas ideas.

#### ***Componentes de los comportamientos proactivos.***

Parker y Collins (2008) distinguen tres componentes clave de los comportamientos proactivos:

**-Es anticipatorio:** implica actuar adelantándose a una situación futura, en lugar de simplemente reaccionar.

**-Es orientado al cambio:** se trata de asumir el control y provocar que algo ocurra, en lugar de adaptarse pasivamente a una situación dada.

**-Es auto-iniciado,** es decir, provocado por uno mismo, sin que nadie le pida que actúe ni le de instrucciones detalladas.

### *Categorías de los comportamientos proactivos.*

Así mismo, Parker y Collins (2010) establecieron tres categorías de orden superior, su objetivo consiste en la orientación de esfuerzos de cambio.

**-Comportamientos proactivos de ajuste persona–ambiente:** Son actividades que tienden alcanzar gran compatibilidad en sus propias cualidades y en su contexto, ejecutan acciones tendientes a lograr una mayor compatibilidad entre los propios atributos y el entorno organizacional, por ejemplo, la búsqueda de retroalimentación, negociación de tareas, incitativa personal, habilidades, valores, preferencias.

**-Comportamientos laborales proactivos:** Son los esfuerzos enfocados a introducir mejoras en el entorno de trabajo inmediato, tales como, toma de control, comportamientos de voz, prevención de problemas, etc.

**-Comportamientos estratégicos proactivos:** Es la contribución de actividades que se enfocan en la organización para adecuarse al sistema, así mismo, contiene acciones orientadas a promover la adaptación de la organización en dicho sistema, por ejemplo, persuasión sobre temas estratégicos y exploración del mercado en busca de oportunidades o amenazas.

### *Etapas de los comportamientos proactivos*

Por otro lado, se determina que los comportamientos proactivos tienen una concepción de proceso motivacional (Parker et al., 2010) que comprende de dos etapas:

**-La generación proactiva de metas:** Son acciones de anticipación y planificación. En primer lugar, la anticipación corresponde a la identificación de un problema u oportunidad, en concreto, la imaginación de un futuro prometedor es más factible si se soluciona el problema o la oportunidad se capitaliza. En segundo lugar, la planificación consiste en la elaboración de acciones concretas con el fin de alcanzar ese estado deseado.

**-La inversión de esfuerzos sostenidos para alcanzarlas:** Es la acción de sostener o modificar los esfuerzos invertidos; es decir son acciones orientadas al logro de metas, que implica la reflexión de consecuencias que pretende comprender el éxito o fracaso de la conducta proactiva.

#### **2.2.1.5 Diferencia entre comportamiento proactivo y personalidad proactiva**

La proactividad es un tema amplio y complejo, no se puede encasillar a un único tipo de comportamiento de tal manera que se identifican dos tendencias que se vinculan entre sí, la posibilidad de manifestar acciones deliberadas orientadas al cambio que son los comportamientos proactivos y predisposición a controlar el ambiente llamado personalidad proactiva. (Belschak et al., 2017; Crant, et al., 2017; Parker & Bindl, 2017; Salessi & Omar, 2018a).

En primer lugar, acorde a la teoría de Belschak y Den Hartog (2017), presenta un enfoque de corte situacional o interaccionista, concibe a la proactividad como comportamientos que varía en función de las diversas circunstancias y contextos.

En segundo lugar, se tiene la teoría de Bateman y Crant (1993) que determina una perspectiva de rasgo, describen a la proactividad como una disposición endógena estable y permanente.

### **2.2.2 Bienestar psicológico**

En diversas lecturas se designan definiciones de la autora.

En primer lugar, desde la perspectiva de la autora Ryff, el bienestar psicológico tiene un concepto más integral del desarrollo humano, orientado el desarrollo personal de los individuos, afrontar los retos vitales y el esfuerzo por conseguir metas. (Ryff, 1989)

Así también, es el esfuerzo por perfeccionarse y el desarrollo del verdadero potencial de uno mismo, y es el resultado de una evaluación valorativa de la vida en general. Ryff, (1989,1995)

Por ultimo no es placer ni tampoco un estado pasivo, sino una actividad que es consecuencia de buscar activamente la virtud; la cual se considera un alcance máximo para cada individuo, por lo que depende del potencial individual (auto-realización) y garantizar las necesidades básicas como tener salud física y alimentación. Ryff (2013).

#### **2.2.2.2 Teoría del Bienestar psicológico**

La teoría del bienestar psicológico es un modelo integrador que abarca propuestas de autores de la rama de la psicología positiva que se enmarca en una orientación eudaemónica. Parte desde el enfoque cognitivo-conductual, en la cual la autora vincula las teorías del desarrollo humano optimo, con el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital.

### ***Enfoque del bienestar psicológico***

El enfoque del bienestar eudaemónico o bienestar psicológico es un referente de la psicología positiva para la práctica clínica e investigación científica ya que tiene una connotación de sentido personal y se persigue un bien supremo para la vida propia. Ryff (2014).

El bienestar Psicológico forma parte la rama de la psicología positiva, que abarca dos escuelas o tendencias, el bienestar hedónico y eudaimónico, etiquetando a la teoría de Ryff como bienestar eudaimónico, que consiste en encontrar la auto-actualización y auto-determinación, se le puede considerar al modelo del bienestar psicológico como un anticipo de la psicología positiva. Ryff (1989)

El Bienestar eudaemónico define a la felicidad como producto del desarrollo del potencial humano, se cumple la realización de un ideal en el sentido de una excelencia, una perfección hacia la cual uno se esfuerza, y que le da sentido y dirección a la vida de uno. De esta manera, se propuso la teoría del bienestar psicológico desde una base aristotélica ya que está enfocada en el desarrollo y crecimiento de los individuos, el modelo multidimensional de bienestar psicológico llamado "Modelo Integrado de Desarrollo Personal" (Integrated Model of Personal Develoment). Ryff (1989a, 1989b)

### ***Teoría Multidimensional De Bienestar Psicológico***

Ryff (1989) propone un modelo multidimensional del bienestar psicológico, llamado Modelo Integrado de Desarrollo Personal, construido a partir de aportaciones clínicas, humanistas, del ciclo vital y de la salud mental, que consiste en seis componentes relacionados con el desarrollo humano. Cada dimensión de bienestar psicológico supone un reto diferente que los individuos deben

enfrentar para poder funcionar de manera positiva. (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002; Ryff & Keyes, 1995)

En este modelo, el bienestar psicológico se desarrolla a lo largo del ciclo de vida, se concibe como una meta en ese proceso de desarrollo orientada a la perfección que representa el desarrollo del verdadero potencial del individuo. (Ryff & Singer, 2001)

El modelo está compuesto por seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Todos son señales de un funcionamiento psicológico óptimo (Ryff & Keyes, 1995; Ryff 1989).

- **Autoaceptación:** Se basa en la percepción de sí mismo con una mirada positiva de sí mismo, implica a tener una actitud y pensamientos positivos hacia uno mismo a pesar limitaciones o fracasos, además de conocer y aceptar las cualidades tanto positivas como negativas, y poseer sentimientos positivos hacia lo vivido. (Ryff, 1989; Ryff y Keyes, 1995; Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002)

- **Relaciones positivas:** Se refiere a poder generar relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza, tener interés por el bienestar ajeno, además concierne sentir empatía, afecto y proximidad hacia otra persona, a fin de comprender y mantener relaciones profundas y de alta calidad.

- **Autonomía:** Alude a la capacidad de autoevaluarse desde los estándares personales, poseer autodeterminación, independencia y autorregulación de la conducta. Para poder sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus propias convicciones y mantener su independencia y autoridad personal. Ryff y Keyes (1995)

- **Dominio del entorno:** Se refiere a la capacidad de manejar efectivamente el ambiente, adaptarse a las exigencias ejercidas por el mundo externo, conlleva la habilidad para elegir o crear entornos favorables que permitan satisfacer las necesidades y valores propios. Es la capacidad de controlar y manejar acontecimientos y contexto que les rodea, a través de actividades físicas y mentales, capacidad de hacer uso efectivo de las oportunidades que brinda el contexto. Asimismo, el sujeto siente y aprecia la necesidad de construir relaciones estables y positivas en la cual sienta confianza y aceptación. Ryff y Keyes (1995)

- **Propósito en la vida:** Se refiere a tener claras metas y un sentido de direccionalidad e intencionalidad, que le permita sentir que el pasado y presente posee un significado, llegue a tener un propósito en la vida, manteniendo creencias que den sentido a la vida propia. (Ryff, 1989; Ryff y Keyes, 1995)

- **Crecimiento personal:** Alude al sentimiento de que se va creciendo y desarrollándose a lo largo de la vida, se da el interés de desarrollo continuo del propio potencial, crecimiento y usar al máximo las diversas capacidades. Implica afrontar nuevos retos y responsabilidades en cada etapa de desarrollo humano. Es ser capaz de conocerse a sí mismo y poder observar las mejoras a través del tiempo. (Ryff, 1989; Ryff y Keyes, 1995)

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Comportamientos proactivos**

Los comportamientos proactivos son conductas autónomas motivadas intrínsecamente que están orientadas a generar cambios constructivos para lograr objetivos de manera individual, grupal u organizacional en el área de trabajo. (Belschak & Den Hartog, 2010).

**Dimensiones:**

**-Comportamiento proactivo orientado a la organización:** Esta dimensión tiene que ver con aquellas conductas propias para alcanzar las metas decididas por la organización.

**- Comportamiento proactivo orientado hacia los demás:** En este caso el comportamiento es prosocial y lo realiza para influir positivamente en mejorar la función de los colegas de trabajo y así mejorar la potencialidad del equipo al que pertenece.

**-Comportamiento proactivo orientado a uno mismo.** Esta dimensión del comportamiento proactivo engloba aquellos eventos y actitudes que genera mejorar su propio desempeño, adaptándose de manera efectiva al entorno organizacional a la que pertenece.

**2.3.2 Bienestar psicológico**

El bienestar psicológico es una percepción subjetiva de la experiencia en la vida, abarca aspectos del bienestar relacionados con la maduración psicológica y desarrollo personal, concretamente implica tener una vida con significado para uno mismo, donde el individuo participa en actividad constructivas y de crecimiento, que requiere enfrentar desafíos con esfuerzo por superarlos y alcanzar objetivos valiosos. Ryff y Keyes (1995)

**Dimensiones:**

**-Autoaceptación:** Principal característica positiva, tienen buena actitud hacia ellas mismas, se sienten satisfechos, tienen orgullo y tratan de ser auténticos.

**-Relaciones positivas:** Se refiere a la apreciación de establecer relaciones sólidas y significativas con los demás, que generen satisfacción, confianza y respeto mutuo. Implica que cada

individuo debe interesarse por el bienestar de los demás, demostrando calidez, apertura emocional que mantienen la conexión interpersonal. Además, implica el esfuerzo de mostrar empatía, escucha y expresar afecto.

**-Autonomía:** Se refiere a la capacidad de tomar decisiones propias en situaciones sociales específicamente si se enfrenta a una presión social, se muestra convicción y seguridad en los propios valores y opiniones. Implica la habilidad de regular la conducta, mirando hacia el interior y se evalúa los propios estándares. Se reconoce a uno mismo como la autoridad, ya que los pensamientos y emociones se basan en el propio criterio.

**-Crecimiento personal:** Es el interés que se tiene por el desarrollo personal durante toda la vida, tratando de mejorar constantemente las habilidades y capacidades en diversos contextos. Además, implica conocerse a uno mismo para maximizar el propio potencial. Asimismo, se abraza los cambios y se está dispuesto a experimentar cosas nuevas. También se dispone de resolver problemas de manera activa, ya que es una motivación para seguir creciendo como persona.

**-Dominio del entorno:** Alude al control que se tiene sobre el mundo externo, se tiene gran capacidad de adaptación a los cambios y demandas ejercidas por situaciones o personas. Se tiene iniciativa para generar los cambios deseados y se busca nuevas oportunidades con base a propios valores y necesidades.

**-Propósito en la vida.** Consiste en tener una clara orientación y sentido de la vida, donde se establecen metas y propósitos que guíen hacia una dirección, se trata de ser conscientes de hacia dónde se va y qué es lo que se quiere lograr, además proporciona una perspectiva que ayuda a tomar decisiones y a encontrar significado en las experiencias. Para mantener un propósito se requiere nutrir las creencias y valores que contribuyen a estar enfocados diariamente.

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Formulación de Hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis General

- Hi: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

- Ho: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

##### 3.1.2 Hipótesis Específicas

-Hi1: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Ho1: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Hi2: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Ho2: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Hi3: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Ho3: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Hi4: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Ho4: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Hi5: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Ho5: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Hi6: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

-Ho6: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

## **3.2 Variables**

### ***3.2.1 Variable 1***

#### **Comportamientos proactivos**

***Definición Conceptual:*** Los comportamientos proactivos son acciones o conductas que la persona efectúa con la finalidad de crecer en el aspecto personal y profesional, le permite desenvolverse en trabajo de grupos facilitando así un ambiente laboral favorable para todos, además

se establecen objetivos que automotivan a los sujetos a mostrar capacidades y habilidades dentro de la organización. (Belschak & Den Hartog, 2010)

**Definición Operacional:** Se midió a través el instrumento de Escala de Comportamientos Proactivos (Belschak & Den Hartog, 2010) adaptada por (Gamarra, 2020). Esta es una escala de tipo Likert, asimismo los ítems se califican con un rango de puntuación del 1 al 5 (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo). Consta de 7 preguntas. Dentro de ellas se enmarca en tres dimensiones y sus indicadores, los cuales son: comportamiento proactivo hacia la organización (logro de las metas u objetivos organizacionales), comportamiento proactivo hacia los demás (comportamientos pro sociales de la persona con el propósito de influir en los demás), comportamiento proactivo hacia uno mismo (logro de objetivos personales y laborales)

### 3.2.2 Variable 2

#### **Bienestar psicológico**

**Definición Conceptual:** El bienestar psicológico es una perspectiva que se tiene sobre la vida, es el resultado de la evaluación sobre como el individuo ha logrado vivir , donde se da el sentido de vida que lleva a perseguir metas y propósitos , porque se ha comprometido con su propia existencia y asume los cambios y desafíos que se presenten, se toma una conducta activa en el proceso de vida para conseguir la perfección, siendo una representación del interés en el desarrollo personal. (Ryff y Keyes, 1995)

**Definición Operacional:** El bienestar psicológico se identificó a través de los puntajes obtenidos con el instrumento escala de Bienestar Psicológico de (Ryff, 1995) adaptada por (Ramos y Sotelo, 2020). Es una escala de tipo Likert con 6 opciones (totalmente desacuerdo, poco de

acuerdo, moderadamente de acuerdo, muy de acuerdo, bastante de acuerdo, totalmente de acuerdo).

El instrumento está compuesto de 39 ítems, y se agrupan en seis dimensiones que son autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Método de Investigación

#### 4.1.1 Método General

Se empleó como método general, el método científico. "Método de conocimiento que se compone de la inducción y la deducción con el propósito de generar conocimiento teórico y aplicado" (Sánchez et al., 2018 p.89).

#### 4.1.2 Método Específico

Se utilizó como método específico, el método descriptivo. "Se orienta a explicar el fenómeno y a identificar las características de su estado actual. lleva a las caracterizaciones y al diagnóstico descriptivos" (Sánchez et al., 2018 p.80).

### 4.2 Tipo de Investigación

Esta investigación pertenece al tipo de básica "Orientada hacia la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica, específica e inmediata. Tiene como finalidad descubrir principios y leyes científicas, permitiendo organizar una teoría científica" lo que hace referencia al objetivo de recojo de información de nuestra realidad para fortalecer e incrementar el conocimiento científico. (Sánchez et al., 2018 p.79).

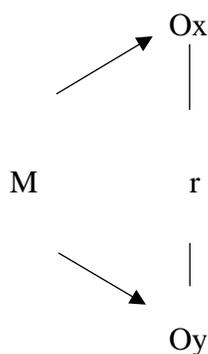
### 4.3 Nivel de Investigación

El nivel de investigación utilizado fue el nivel relacional, se refiere a "los estudios bivariados o que relacional dos variables, que solo pretenden mostrar dependencia probabilística entre eventos; no se consideran estudios de causa y efecto (Supo, 2014 p.2).

#### 4.4 Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado fue el diseño correlacional transversal, dado que no se han realizado cambios o modificaciones las variables para establecer su relación. Así mismo tiene por finalidad permitir observar el grado de correlación entre las dos variables (Sánchez et al., 2018).

Asimismo, este trabajo de investigación fue transversal, puesto que se estará recogiendo la información de las variables dentro de un mismo periodo de tiempo para así evaluar su incidencia y compararlos (Sánchez et al., 2018).



Donde:

M : Docentes de la Institución educativa "Alfonso Ugarte"

Ox : Comportamientos proactivos

Oy : Bienestar psicológico

r : Relación que existe entre las variables

#### 4.5 Población y Muestra

##### *Población*

“Conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes. Es el total de un conjunto de elementos, o casos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio; y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados, por lo cual quedarán involucrados en la hipótesis de investigación” (Sánchez et al., 2018 p. 102).

En esta investigación, la población se conformó por un total de 54 docentes entre varones y mujeres de la Institución Educativa Alfonso Ugarte del distrito de Huancán, provincia de Huancayo, región Junín.

### ***Muestra***

“Conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo investigación”, la muestra estuvo constituida por 54 docentes de la Institución Educativa.

### ***Muestreo***

En la presente investigación, el tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, porque los grupos ya están definidos, “tipo de muestreo quien selecciona la muestra lo que busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída. una muestra intencional puede estar influenciada por las preferencias o tendencias, conscientes o inconscientes de la persona que la obtiene” (Sánchez y Reyes, 2009, p. 147). Asimismo, es intencional con criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Docentes contratados o nombrados
  
- Presentación de consentimiento informado aceptado por los docentes

-Docentes de la institución educativa que haya laborado más de 6 meses en la institución educativa

#### **Criterios de Exclusión:**

-Docentes que no hayan aceptado el consentimiento informado

- Docentes que hayan laborado menos de 6 meses en la Institución Educativa

- Docentes que presentan algún problema de salud en el momento de la evaluación.

### **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.6.1 Técnicas**

Las técnicas son un conjunto de formas o procedimientos de diferentes medios o instrumentos que se aplican para la recolección de datos (Sánchez et al., 2018).

En la presente investigación de investigación se utilizó la encuesta donde se aplicó mediante instrumentos conformado por ítems o preguntas con el objetivo de la obtención específica de una muestra. En la que es el procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo, implica la aplicación de un instrumento de recolección de datos constituido por un conjunto de preguntas o reactivos con el objetivo de recoger información factual en una muestra determinada. (Sánchez et al., 2018 p. 59).

#### **4.6.2 Instrumentos**

Los instrumentos son herramientas que se encuentran dentro de las técnicas de recolección de datos. Se utiliza como “una guía, un manual, un aparato, una prueba, un cuestionario o un test” (Sánchez et al., 2018 p. 78). En esta investigación se usará el cuestionario, que es un instrumento de investigación de técnica indirecta de recolección de datos, donde puede aplicarse de forma

presencial, indirecta o a mediante la aplicación virtual. (Sánchez et al., 2018).

### Ficha Técnica de la Escala para medir Comportamientos proactivos

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre                | Comportamientos proactivos  |
| Autor                 | Belschak & Den Hartog   |
| Año                   | 2010  |
| Procedencia           | Holanda   |
| Adaptado              | Adaptación peruana por (Gamarra, 2020).   |
| Administración        | Individual y colectiva  |
| Aplicación            | Personas adultas de ambos sexos   |
| Duración              | 10 minutos  |
| Numero de ítems       | 745   |
| Tipo de respuesta     | Los ítems son respondidos marcando un aspa (X) la opción que mejor se adecue al sujeto. |
| Objetivo de la escala | medir los comportamientos proactivos, Teniendo en cuenta el nivel al cual se dirijan.   |

### Validez

Para la validez del instrumento de la Escala de Comportamientos Proactivos, se realizó el análisis factorial confirmatorio en la cual se realizó un modelo 2 conformado de 7 ítems, se arrojó los resultados con valores de  $X^2/df= 2.17$ , en  $TLI=0.93$  y  $CFI=0.963$ , que demuestra que es un ajuste adecuado porque superan el valor .90, además se consiguió un resultado de buen ajuste en  $SRMR =0.0351$  ya que su valor es menor a .05, finalmente también se demostró buen ajuste en  $RMSEA$  con valor de 0.063. Por tanto, se concluye que la escala es válida.

## Confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento se utilizó el modelo de consistencia interna Alfa de Cronbach, en la que se adaptó el cuestionario de comportamientos proactivos en Lima Metropolitana, el instrumento está compuesto de 7 ítems. La escala total obtuvo un nivel de confiabilidad aceptable con valor de ( $\alpha = .70$ ), asimismo se analizó el valor de cada dimensión, en comportamiento proactivo hacia la organización se obtuvo ( $\alpha = .70$ ), en comportamiento proactivo hacia los demás alcanzó un valor de ( $\alpha = .54$ ) y en comportamiento proactivo hacia uno mismo se halló ( $\alpha = .60$ ), por ende se confirma un valor alto de confiabilidad por consistencia interna para la escala completa y sus respectivas dimensiones.

### Ficha técnica de la Escala de bienestar psicológico

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre                | Escala de bienestar psicológico  |
| Autor                 | Ryff y Keyes   |
| Año                   | 1995   |
| Procedencia           | Estados Unidos   |
| Adaptado              | Ramos y Sotelo (2020)  |
| Administración        | Individual, colectivo  |
| Aplicación            | 18 y 72 años   |
| Duración              | 15 a 20 minutos  |
| Numero de ítems       | 39   |
| Tipo de ítems         | Los ítems son respondidos con marca de aspa (X) la opción que mejor se adecue al sujeto. |
| Objetivo de la escala | Evaluación de bienestar psicológico  |

## **Validez**

Para la validez por estructura interna del instrumento de la Escala de Bienestar psicológico se realizó la correlación ítem – test el cual varía entre ,303 a ,491, lo que indica que el grado de discriminación de los ítems es aceptable , estos valores superan el valor de (>30) lo que confirma que todos los ítems miden lo mismo en la escala, por ende se demuestra que la escala es válida.

## **Confiabilidad**

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento se utilizó el modelo de consistencia interna Alfa de Cronbach, Ramos y Sotelo (2020) adaptaron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en Nuevo Chimbote, el instrumento está compuesto de 39 ítems. La escala total presentó un nivel de confiabilidad aceptable con un valor de ( $\alpha = ,70$ ), asimismo todas las dimensiones demuestran una confiabilidad mayor a ,70, autoaceptación ( $\alpha = ,701$ ), relaciones positivas ( $\alpha = ,764$ ), autonomía ( $\alpha = ,849$ ), dominio del entorno ( $\alpha = ,709$ ), propósito en la vida ( $\alpha = ,723$ ), crecimiento personal ( $\alpha = ,731$ ), en resumen se demuestra que la escala es confiable.

## **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento de datos es una "actividad mediante la cual se trata la información o los datos seleccionados. El tratamiento puede ser cuantitativo, cualitativo, o ambos. Supone análisis, deducciones, derivaciones, inferencias, conclusiones. (Sánchez et al., 2018 p.105).

Inicialmente se realizaron las pruebas de validez de contenido y confiabilidad. La validez de contenido se evaluó mediante el juicio de tres expertos con los dos instrumentos, la Escala de comportamiento proactivos y la Escala de Bienestar Psicológico. Es relevante mencionar que los

expertos contaron con la debida acreditación, especialidad, y experiencia en el sector. El grado de acuerdo entre los jueces expertos se calculó utilizando el coeficiente de V de Aiken.. Asimismo, con el fin de determinar la confiabilidad y consistencia interna de los instrumentos se llevó a cabo un análisis factorial utilizando el alfa de Cronbach durante la fase de prueba piloto.

Según lo expuesto previamente, para el procesamiento y análisis de datos se empleó dos programas software Microsoft Excel 2010 y SPSS versión 25, que examinaron adecuadamente tanto las variables como sus dimensiones. Asimismo, para el análisis de datos se utilizaron tablas de frecuencia y se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para realizar la prueba de hipótesis.

#### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

En el proceso de la investigación se ha dado cumplimiento con las normas referidas en el Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana los Andes. Donde este trabajo de investigación se ha regido específicamente en el capítulo IV, Art. 27, en la cual se ha protegido y resguardado a las personas pertenecientes a la muestra de estudio de sus derechos de libertad, identidad, diversidad, confidencialidad, dignidad y privacidad. Asimismo, se actuó con beneficencia asegurando siempre el bienestar y tranquilidad de las personas sujetas a la investigación. Se cumplió con la protección de los derechos de los participantes, se actuó con respeto y consideración para que la investigación no tuviera un impacto perjudicial en su dignidad e integridad. Se otorgó también el debido consentimiento informado, donde se estableció la declaración de su voluntad aceptada y debidamente firmada por el participante. Así también se indicó que su información se dio uso para fines exclusivos de la investigación. Asimismo, se asumió

la responsabilidad que implica el impacto que puede tener la investigación, tanto a nivel individual institucional, y social.

Asimismo, esta investigación se ha regido a lo establecido en el art. 28, ya que se ha dado desarrollo de esta investigación mediante los lineamientos de autenticidad, actuando de manera responsable en todo momento sobre las consecuencias de la investigación, reportando los resultados de la investigación a la comunidad científica, los participantes de la investigación o a la institución cuando el caso lo amerita, se ha evitado incurrir en falta como la falsificación de datos con fines de ajuste, tergiversación de resultados, plagio de investigaciones, no se ha aceptado subvenciones o contratos de investigaciones que especifiquen condiciones inconscientes con el juicio científico, con la visión y misión de la Universidad Peruana los Andes o permiso a los patrocinadores para vetar o retrasar la publicación académica por desacuerdo con los resultados. Ante todo, esto la universidad está promoviendo la práctica del comportamiento ético estableciendo este reglamento. (Universidad Peruana los Andes, 2019).

## V. RESULTADOS

### 5.1 Procesamientos Estadísticos

El procesamiento estadístico se ha realizado mediante los programas Microsoft Excel y el estadístico IBM-SPSS versión 25.

### 5.2 Descripción de Resultados:

#### 5.2.1 Descripción de las variables

#### Variable 1: Comportamientos proactivos

**Tabla 1**

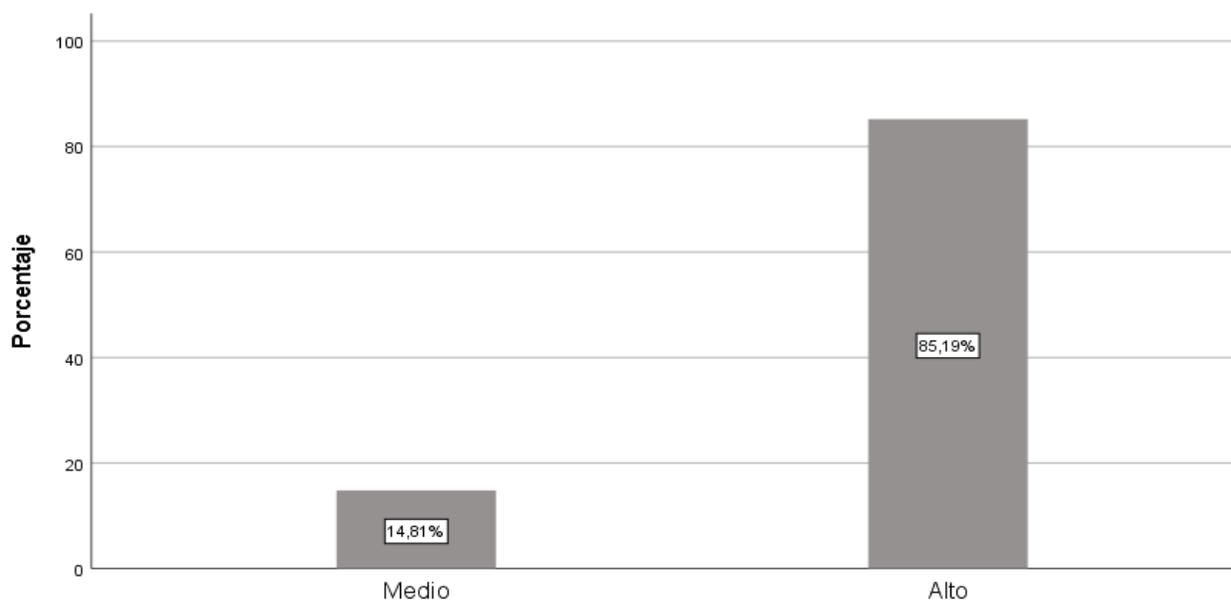
*Variable Comportamientos Proactivos*

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Medio | 8          | 14,8       |
| Alto  | 46         | 85,2       |
| Total | 54         | 100,0      |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 2**

*Variable Comportamientos Proactivos*



*Nota.* La figura representa los resultados de los niveles de comportamientos proactivos en los docentes.

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 4 se puede constatar que, 8 docentes que representan el 14,8% tienen comportamiento proactivo medio, 46 docentes que pertenecen al 85,2% demuestran un nivel alto de comportamientos proactivo, no se percibe el nivel bajo. Se aprecia que una cantidad considerable de docentes presentan un nivel alto de comportamientos proactivos.

## Variable 2: Bienestar Psicológico

**Tabla 2**

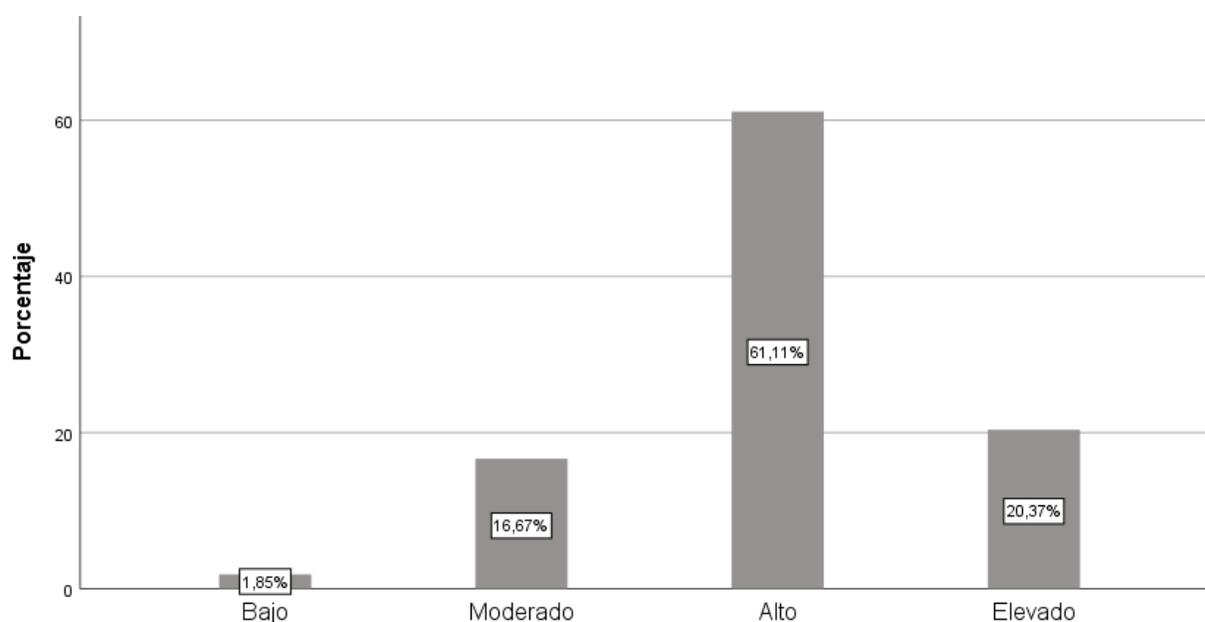
*Variable Bienestar Psicológico*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo     | 1          | 1,9        |
| Moderado | 9          | 16,7       |
| Alto     | 33         | 61,1       |
| Elevado  | 11         | 20,4       |
| Total    | 54         | 100,0      |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 3**

*Variable Bienestar Psicológico*



*Nota.* La figura representa los niveles de bienestar psicológico en los docentes.

**Interpretación:** En la tabla 6 y figura 5 se puede constatar que, 1 docente que corresponde el 1,9% tiene un nivel bajo de bienestar psicológico, 9 docentes que representan el 16,7% corresponden un nivel moderado, 33 docentes que representan el 61,1% corresponden al nivel alto, 11 docentes que representan el 20,4% corresponde al nivel elevado. Se observa que una cantidad significativa de docentes tienen un nivel alto de bienestar psicológico.

### **Dimensión 1: Autoaceptación**

**Tabla 3**

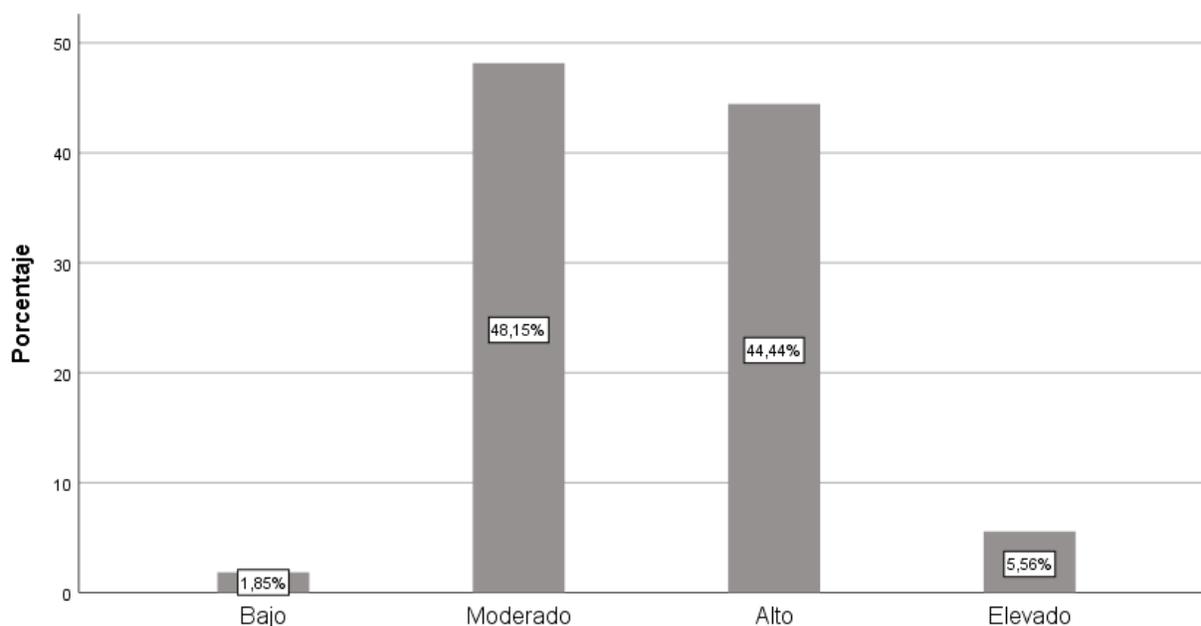
*Dimensión de autoaceptación del bienestar psicológico*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo     | 1          | 1,9        |
| Moderado | 26         | 48,1       |
| Alto     | 24         | 44,4       |
| Elevado  | 3          | 5,6        |
| Total    | 54         | 100,0      |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

### **Figura 4**

*Dimensión de autoaceptación del bienestar psicológico*



*Nota.* La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión de autoaceptación del bienestar psicológico en los docentes.

**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 6 se puede observar que, 1 docente que representa el 1,9% tiene un nivel bajo de autoaceptación, 26 docentes que representan el 48,1% corresponden un nivel moderado, 24 docentes que representan el 44,4% corresponden al nivel alto, 3 docentes que representan 5,6% corresponde al nivel elevado.

## Dimensión 2: Relaciones positivas

**Tabla 4**

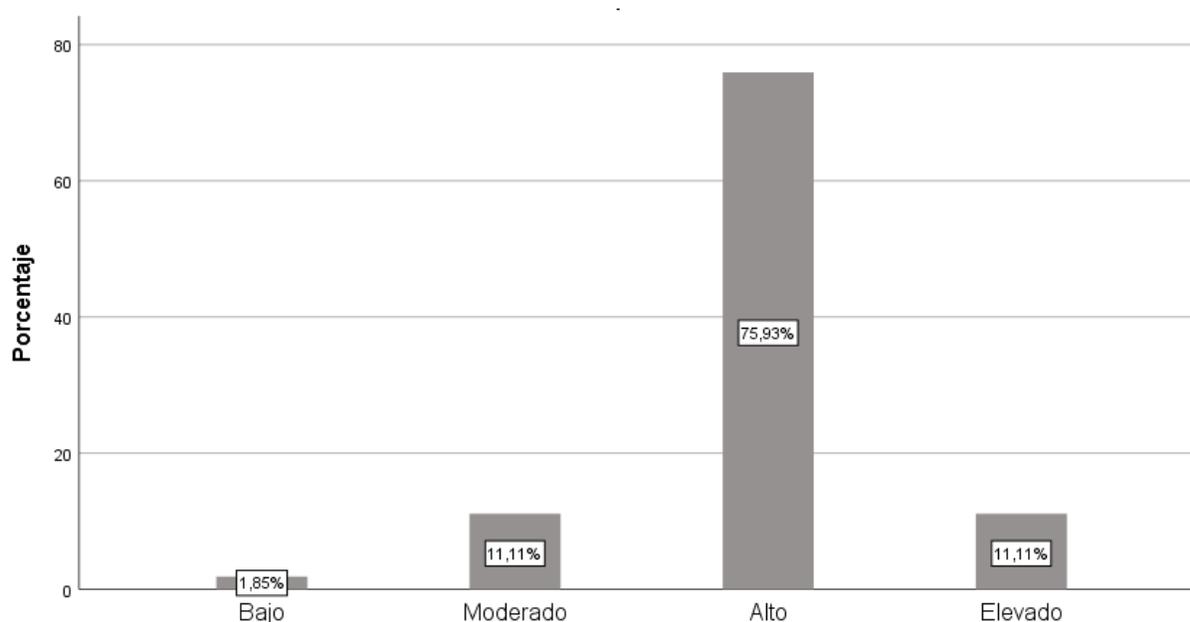
*Dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo     | 1          | 1,9        |
| Moderado | 6          | 11,1       |
| Alto     | 41         | 75,9       |
| Elevado  | 6          | 11,1       |
| Total    | 54         | 100,0      |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

## Figura 5

### *Dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico*



*Nota.* La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico en los docentes.

**Interpretación:** En la tabla 8 y figura 7 se puede constatar que, 1 docente que representa el 1,9% tiene un nivel bajo de relaciones positivas, 6 docentes que representan el 11,1% corresponden al nivel moderado, 41 docentes que representan el 75,9% corresponden al nivel alto, 6 docentes que representan 11,9% corresponde al nivel elevado. Se aprecia que una cantidad notable de docentes presentan un nivel alto en relaciones positivas.

### **Dimensión 3: Autonomía**

**Tabla 5**

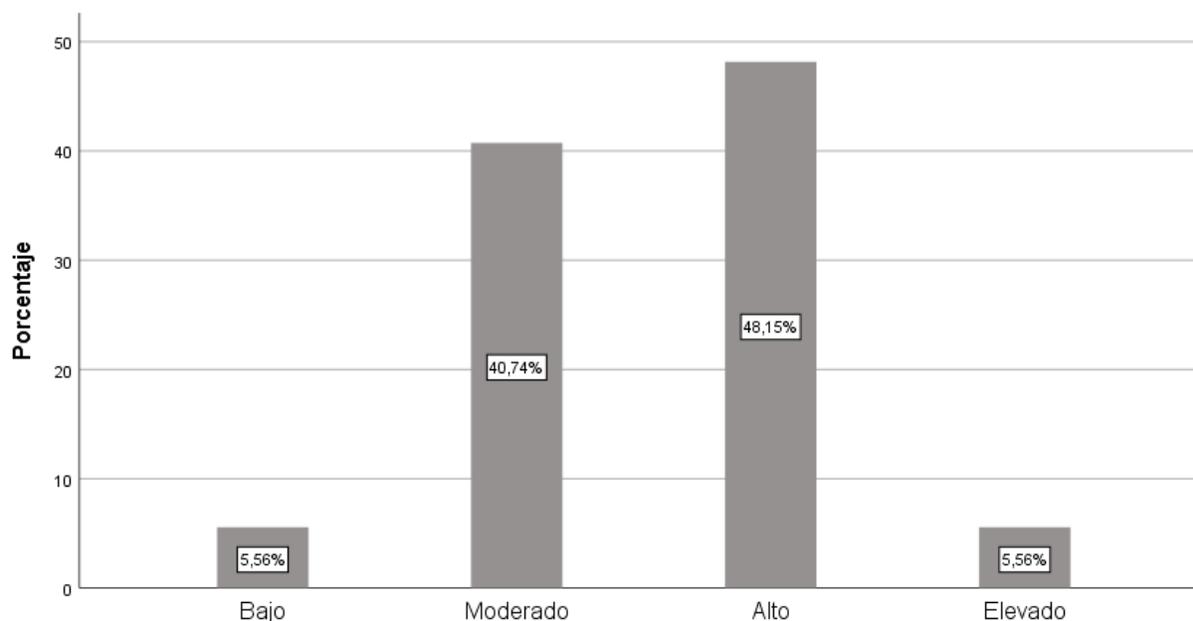
#### *Dimensión de autonomía del bienestar psicológico*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo     | 3          | 5,6        |
| Moderado | 22         | 40,7       |
| Alto     | 26         | 48,1       |
| Elevado  | 3          | 5,6        |
| Total    | 54         | 100,0      |

Fuente. Base de datos SPSS Vs.25

## Figura 6

*Dimensión de autonomía del bienestar psicológico*



*Nota.* La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión de autonomía del bienestar psicológico en los docentes.

**Interpretación:** En la tabla 9 y figura 8 se puede constatar que, 3 docentes que representa el 5,6% tiene un nivel bajo de autonomía, 22 docentes que representan el 40,7% corresponden al nivel moderado, 26 docentes que representan el 48,1% corresponden al nivel alto, 3 docentes que representan 5,6% corresponde al nivel elevado.

## Dimensión 4: Dominio del entorno

### Tabla 6

*Dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico*

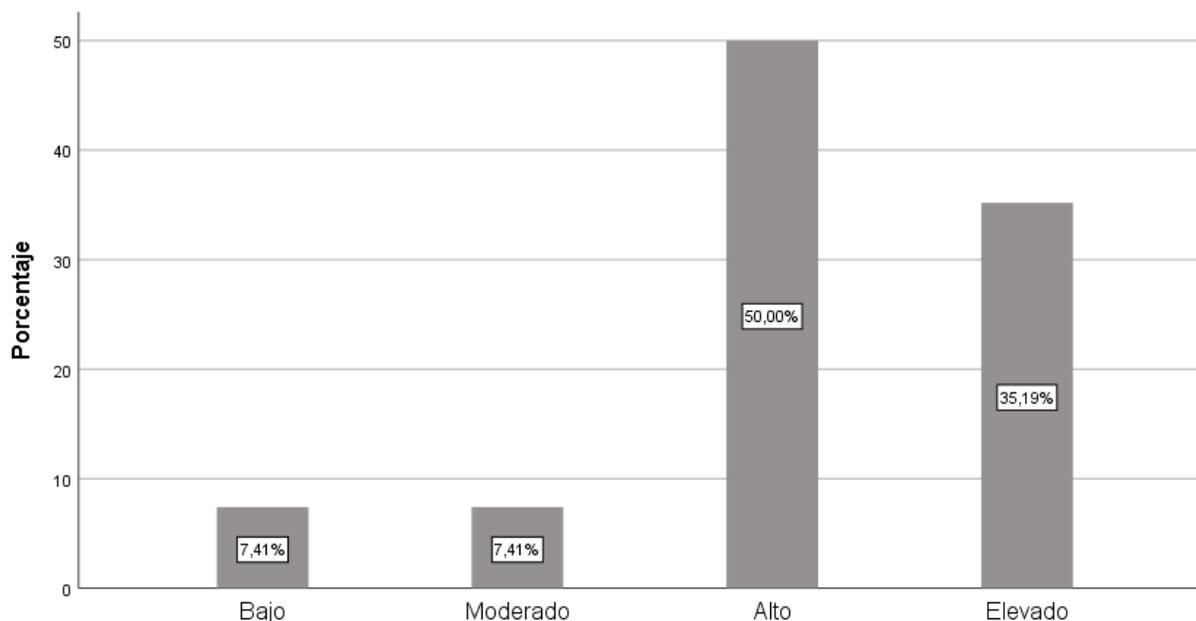
|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo     | 4          | 7,4        |
| Moderado | 4          | 7,4        |

|         |    |       |
|---------|----|-------|
| Alto    | 27 | 50,0  |
| Elevado | 19 | 35,2  |
| Total   | 54 | 100,0 |

Fuente. Base de datos SPSS Vs.25

### Figura 7

*Dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico*



*Nota.* La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico en los docentes.

**Interpretación:** En la tabla 10 y figura 9 se puede constatar que, 4 docentes que representa el 7,4% tiene un nivel bajo de dominio del entorno, 4 docentes que representan el 7,4% corresponden al nivel moderado, 27 docentes que representan el 50,0% corresponden al nivel alto, 19 docentes que representan 35,2% corresponde al nivel elevado.

### Dimensión 5: Propósito en la vida

#### Tabla 7

*Dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico*

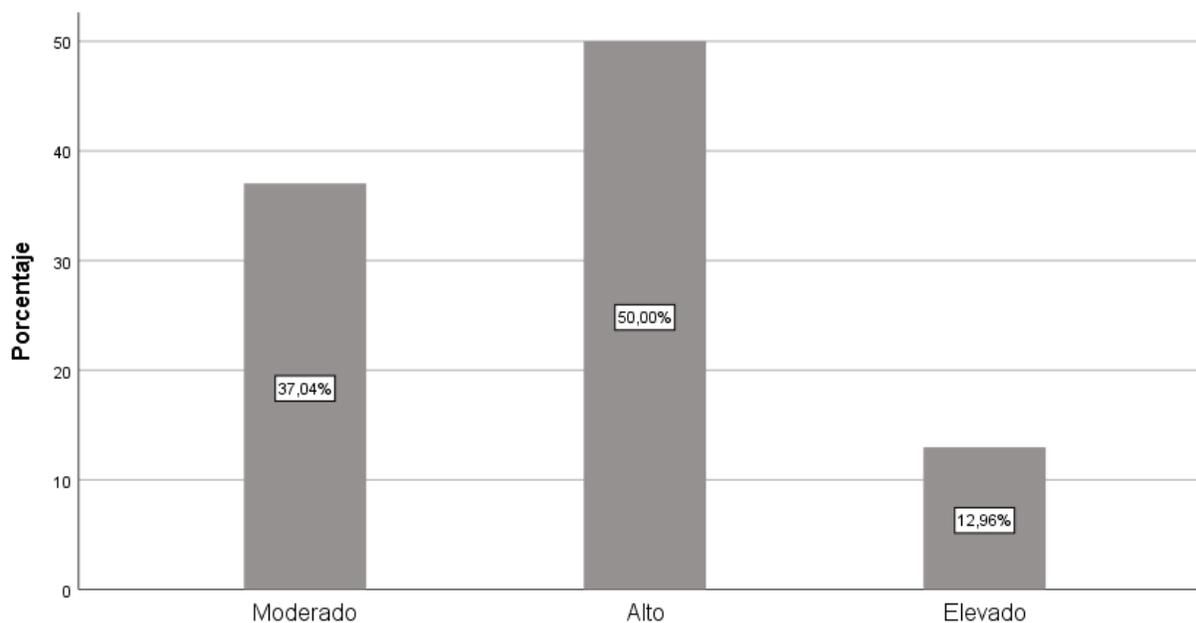
|  | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
|--|------------|------------|

|          |    |       |
|----------|----|-------|
| Moderado | 20 | 37,0  |
| Alto     | 27 | 50,0  |
| Elevado  | 7  | 13,0  |
| Total    | 54 | 100,0 |

Fuente. Base de datos SPSS Vs.25

### Figura 8

*Dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico*



*Nota.* La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico en los docentes.

**Interpretación:** En la tabla 11 y figura 10 se puede observar que, 20 docentes que representa el 37,0% tiene un nivel moderado de propósito en la vida, 27 docentes que representan el 50,0% corresponden al nivel alto, 7 docentes que representan el 13,0% corresponden al nivel elevado.

### Dimensión 6: Crecimiento personal

#### Tabla 8

*Dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico*

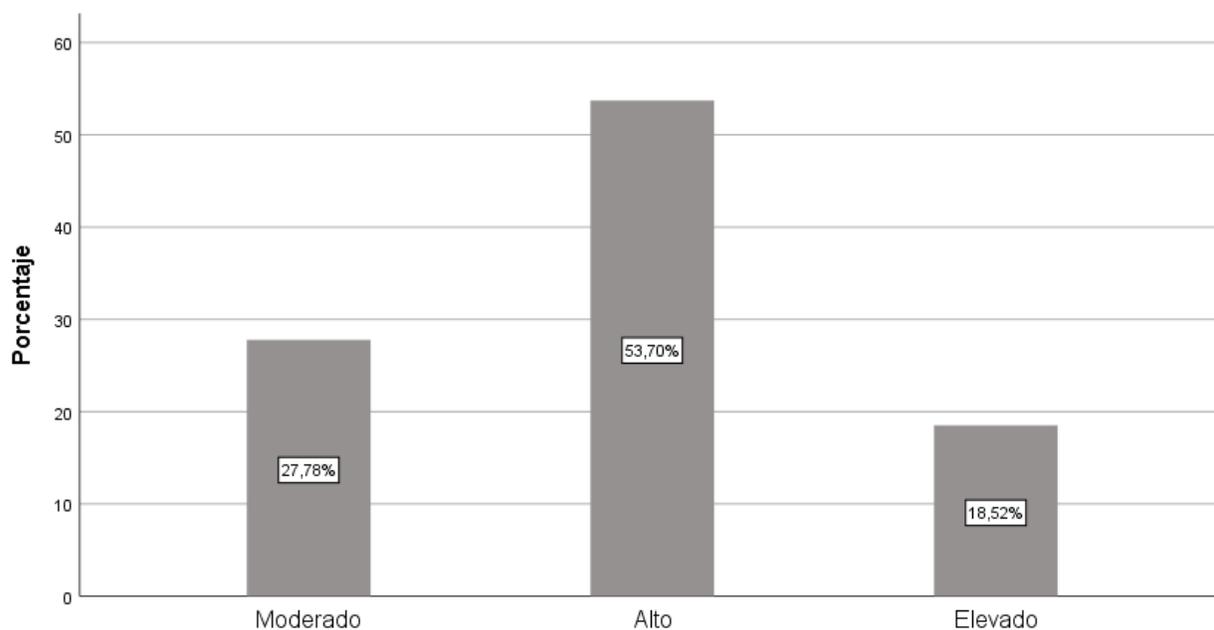
|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Moderado | 15         | 27,8       |

|         |    |       |
|---------|----|-------|
| Alto    | 29 | 53,7  |
| Elevado | 10 | 18,5  |
| Total   | 54 | 100,0 |

Fuente. Base de datos SPSS Vs.25

## Figura 9

*Dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico*



*Nota.* La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico en los docentes.

**Interpretación:** En la tabla 12 y figura 11 se puede observar que, 15 docentes que representa el 27,8% tiene un nivel moderado de crecimiento personal, 29 docentes que representan el 53,7% corresponden al nivel alto, 10 docentes que representan el 18,5% corresponden al nivel elevado.

### 5.3 Logros de Objetivos

#### Logro del objetivo general

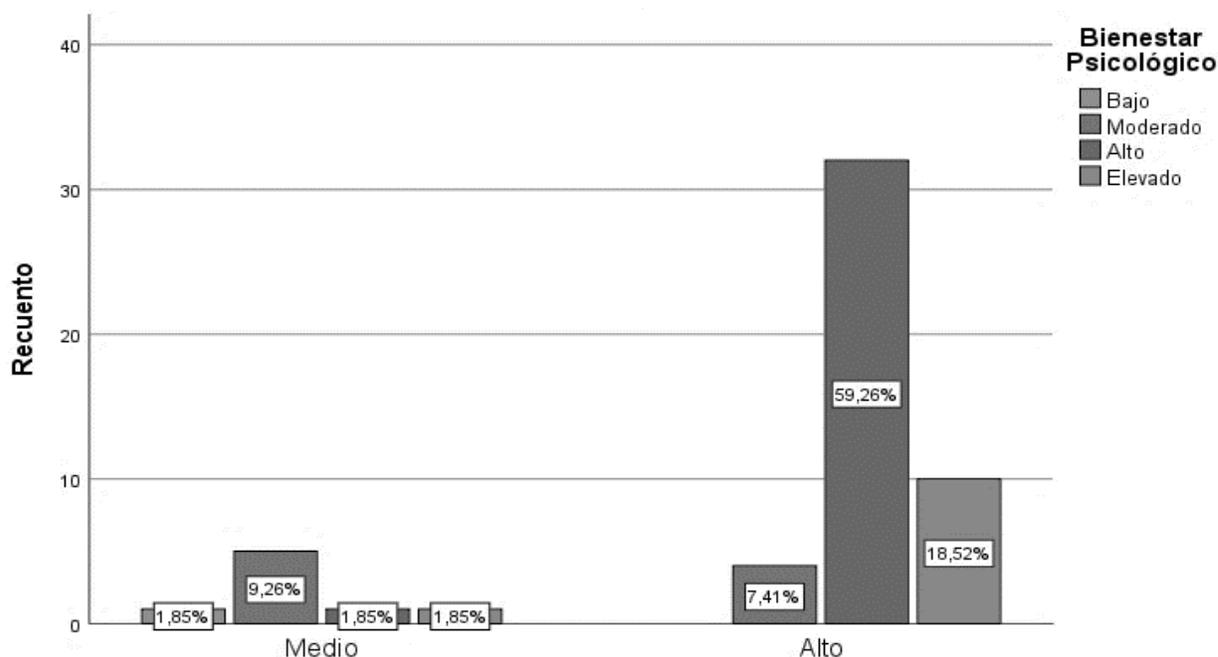
El objetivo general se estableció al inicio de la investigación. Determinar la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Tras utilizar las herramientas de investigación se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 9**  
*Comportamientos proactivos y Bienestar psicológico*

|                            |       |   | Bienestar Psicológico |          |       |         | Total  |
|----------------------------|-------|---|-----------------------|----------|-------|---------|--------|
|                            |       |   | Bajo                  | Moderado | Alto  | Elevado |        |
| Comportamientos Proactivos | Medio | F | 1                     | 5        | 1     | 1       | 8      |
|                            |       | % | 1,9%                  | 9,3%     | 1,9%  | 1,9%    | 14,8%  |
|                            | Alto  | F | 0                     | 4        | 32    | 10      | 46     |
|                            |       | % | 0,0%                  | 7,4%     | 59,3% | 18,5%   | 85,2%  |
| Total                      | F     |   | 1                     | 9        | 33    | 11      | 54     |
|                            | %     |   | 1,9%                  | 16,7%    | 61,1% | 20,4%   | 100,0% |

Fuente. Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 10**  
*Comportamientos proactivos y Bienestar psicológico*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de frecuencias de comportamientos proactivos y bienestar psicológico.

### **Interpretación:**

En la tabla 13 y la figura 12, se observa en los resultados de mayor frecuencia que del 85,2% de docentes con nivel alto en comportamientos proactivos, un 59,3% posee alto nivel de bienestar psicológico y 18,5% alcanzan un nivel elevado. Asimismo, del 14,8% de docentes situados en el nivel medio de comportamientos proactivos, 9,3% tiene nivel moderado en bienestar psicológico.

### **5.3.2 Objetivos Específicos**

#### **Logro del objetivo específico 1**

Al comienzo de la investigación se expuso el objetivo específico 1. Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Tras la aplicación de los instrumentos de investigación se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 10**

*Comportamientos Proactivos y la dimensión de autoaceptación del Bienestar Psicológico*

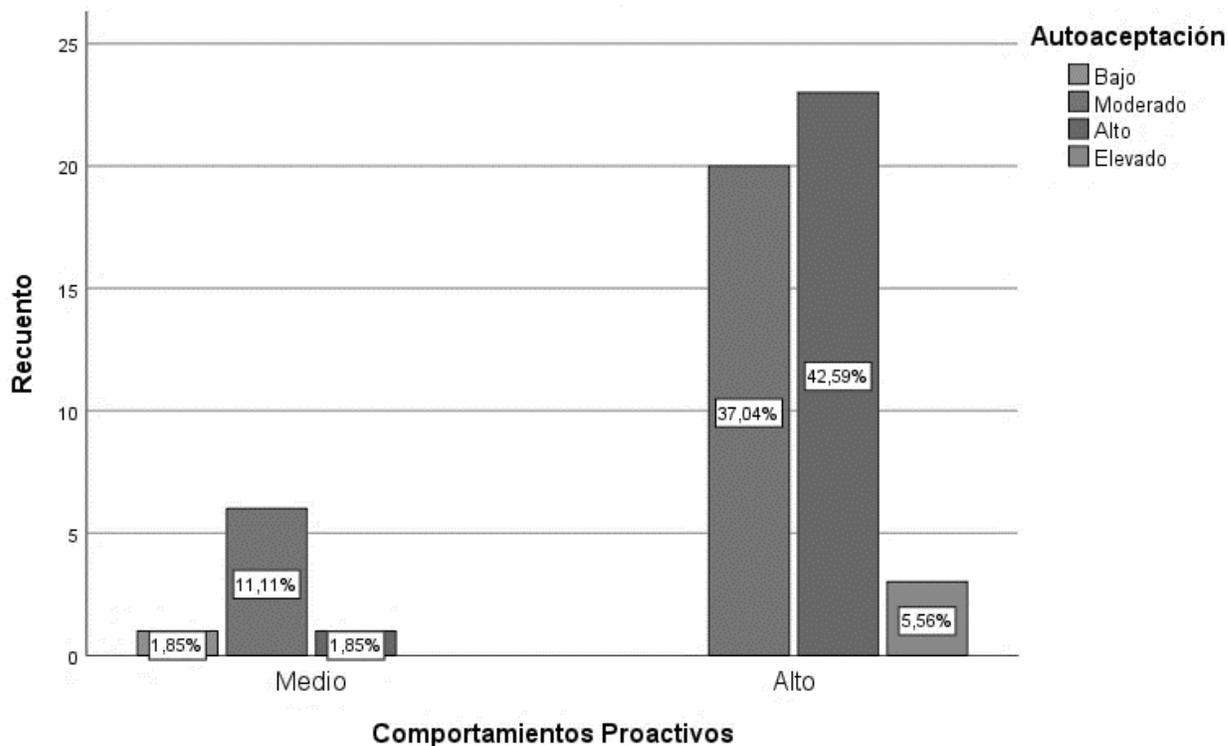
|                            |       |   | Autoaceptación |          |       |         | Total |
|----------------------------|-------|---|----------------|----------|-------|---------|-------|
|                            |       |   | Bajo           | Moderado | Alto  | Elevado |       |
| Comportamientos Proactivos | Medio | F | 1              | 6        | 1     | 0       | 8     |
|                            |       | % | 1,9%           | 11,1%    | 1,9%  | 0,0%    | 14,8% |
|                            | Alto  | F | 0              | 20       | 23    | 3       | 46    |
|                            |       | % | 0,0%           | 37,0%    | 42,6% | 5,6%    | 85,2% |

|       |   |      |       |       |      |        |
|-------|---|------|-------|-------|------|--------|
| Total | F | 1    | 26    | 24    | 3    | 54     |
|       | % | 1,9% | 48,1% | 44,4% | 5,6% | 100,0% |

Fuente. Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 11**

*Comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación del Bienestar Psicológico*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de frecuencias de comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación.

**Interpretación:** En la tabla 14 y la figura 13 se observa en los resultados de mayor frecuencia que del 85,2% de docentes que se encuentra en el nivel alto de comportamientos proactivos, un 42,6% se encuentra en el nivel alto de autoaceptación y 37% se ubica en el nivel moderado. Asimismo, del 14,8% de docentes con nivel medio en comportamientos proactivos, 11,1% tiene nivel moderado en autoaceptación.

## Logro del objetivo específico 2.

Al principio de la investigación se planteó el objetivo específico 2. Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados

**Tabla 11**

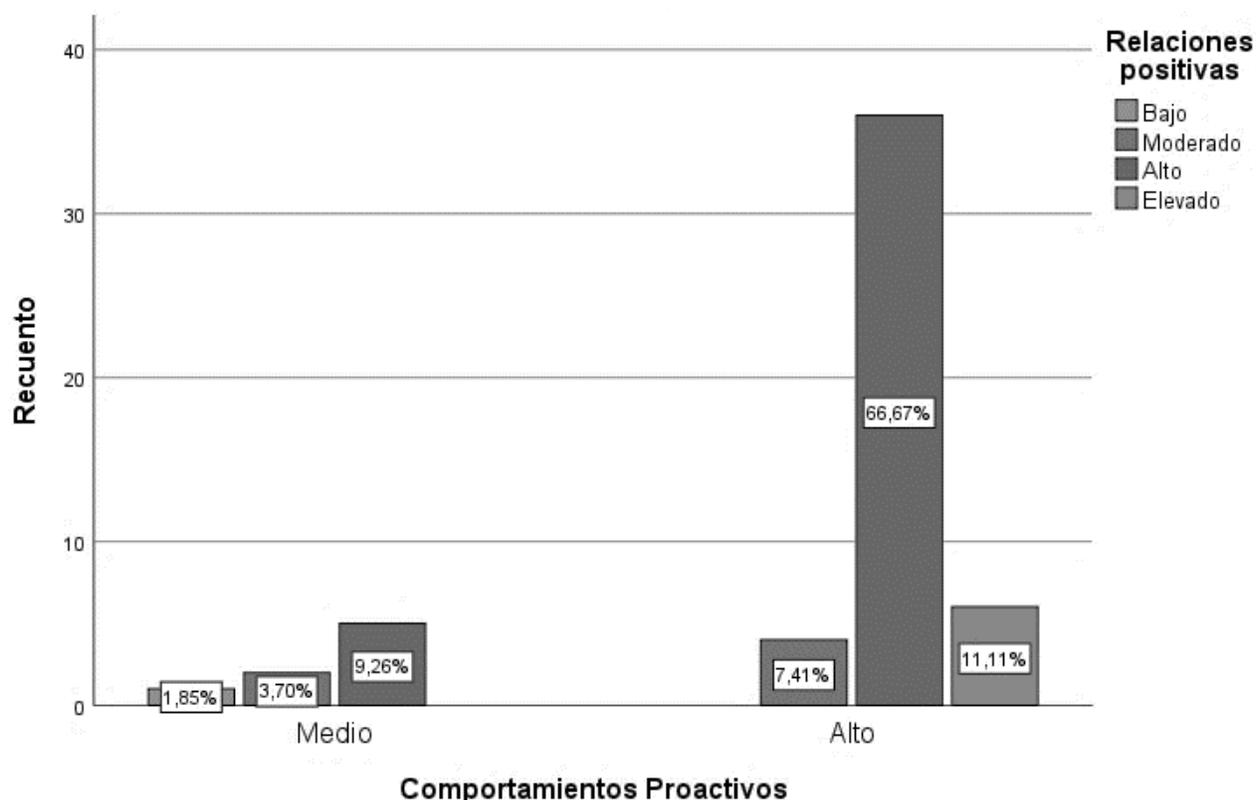
*Comportamientos Proactivos y la dimensión de relaciones positivas del Bienestar Psicológico*

|                            |       |   | Relaciones positivas |          |       |         | Total  |
|----------------------------|-------|---|----------------------|----------|-------|---------|--------|
|                            |       |   | Bajo                 | Moderado | Alto  | Elevado |        |
| Comportamientos Proactivos | Medio | F | 1                    | 2        | 5     | 0       | 8      |
|                            |       | % | 1,9%                 | 3,7%     | 9,3%  | 0,0%    | 14,8%  |
|                            | Alto  | F | 0                    | 4        | 36    | 6       | 46     |
|                            |       | % | 0,0%                 | 7,4%     | 66,7% | 11,1%   | 85,2%  |
| Total                      |       | F | 1                    | 6        | 41    | 6       | 54     |
|                            |       | % | 1,9%                 | 11,1%    | 75,9% | 11,1%   | 100,0% |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 12**

*Comportamientos Proactivos y la dimensión de relaciones positivas del Bienestar Psicológico*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de frecuencias de comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas.

### **Interpretación:**

En la tabla 15 y la figura 14 se observa en los resultados de mayor frecuencia que del 85,2% de docentes con nivel alto en comportamientos proactivos, un 66,7% tiene un nivel alto en relaciones positivas, y 11,1% se ubica en el nivel elevado. Asimismo, del 14,8% de docentes situados en el nivel medio de comportamientos proactivos, 9,3% presenta nivel alto en relaciones positivas.

### **Logro del objetivo específico 3.**

Al principio de la investigación se formuló el objetivo específico 3. Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa

de Huancayo-2023. Después de aplicar los instrumentos de investigación se tienen los siguientes resultados.

**Tabla 12**

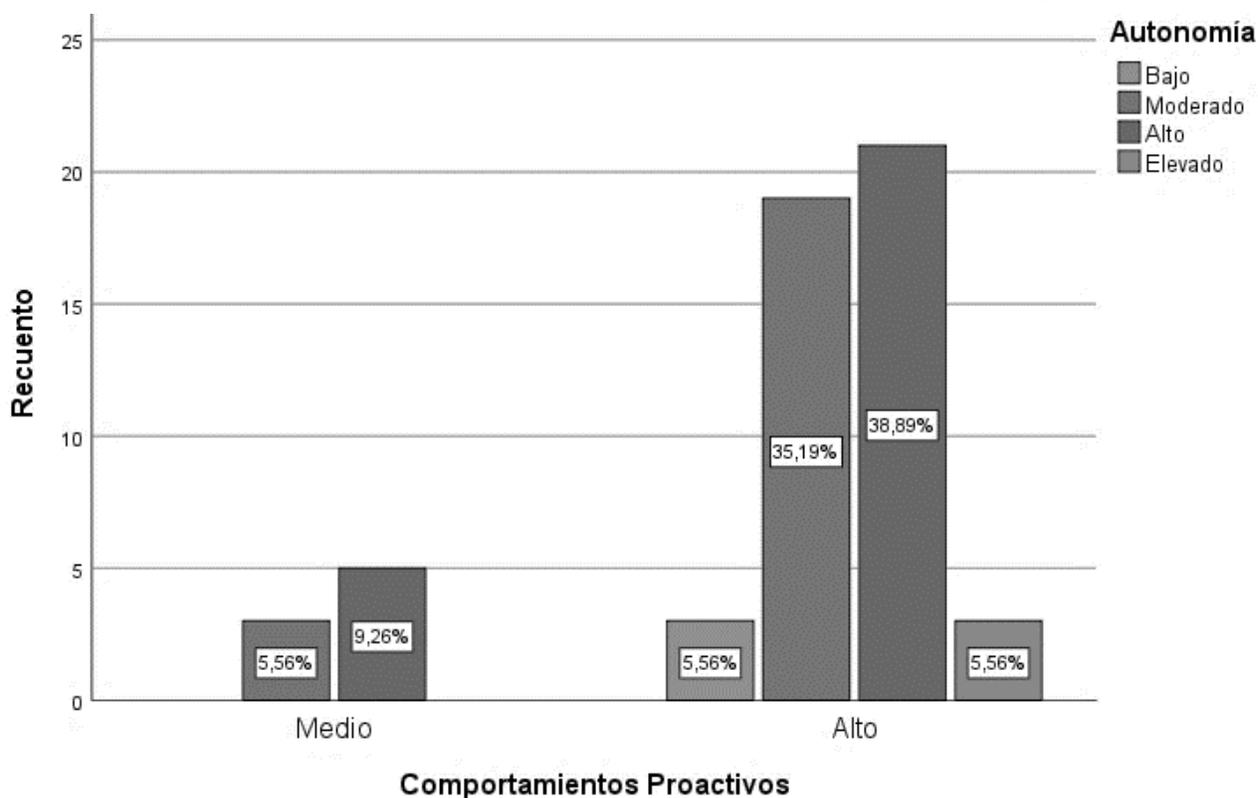
*Comportamientos Proactivos y la dimensión de autonomía del Bienestar Psicológico*

|                            |       |   | Autonomía |          |       |         | Total  |
|----------------------------|-------|---|-----------|----------|-------|---------|--------|
|                            |       |   | Bajo      | Moderado | Alto  | Elevado |        |
| Comportamientos Proactivos | Medio | F | 0         | 3        | 5     | 0       | 8      |
|                            |       | % | 0,0%      | 5,6%     | 9,3%  | 0,0%    | 14,8%  |
|                            | Alto  | F | 3         | 19       | 21    | 3       | 46     |
|                            |       | % | 5,6%      | 35,2%    | 38,9% | 5,6%    | 85,2%  |
| Total                      |       | F | 3         | 22       | 26    | 3       | 54     |
|                            |       | % | 5,6%      | 40,7%    | 48,1% | 5,6%    | 100,0% |

Fuente. Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 13**

*Comportamientos Proactivos y la dimensión de autonomía del Bienestar Psicológico*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de frecuencias de comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía.

### **Interpretación:**

En la tabla 16 y la figura 15 se observa en los resultados de mayor frecuencia que del 85,2% de docentes con un nivel alto de comportamientos proactivos, un 38,9% se encuentra con nivel alto en autonomía, y 35,2% se ubica en el nivel moderado. Asimismo, del 14,8% de docentes pertenecientes al nivel medio en comportamientos proactivos, 9,3% presentan un nivel alto en autonomía.

### **Logro del objetivo específico 4.**

Al principio de la investigación se formuló el objetivo específico 4. Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Tras la aplicación de los instrumentos de investigación se tienen los siguientes resultados.

**Tabla 13**

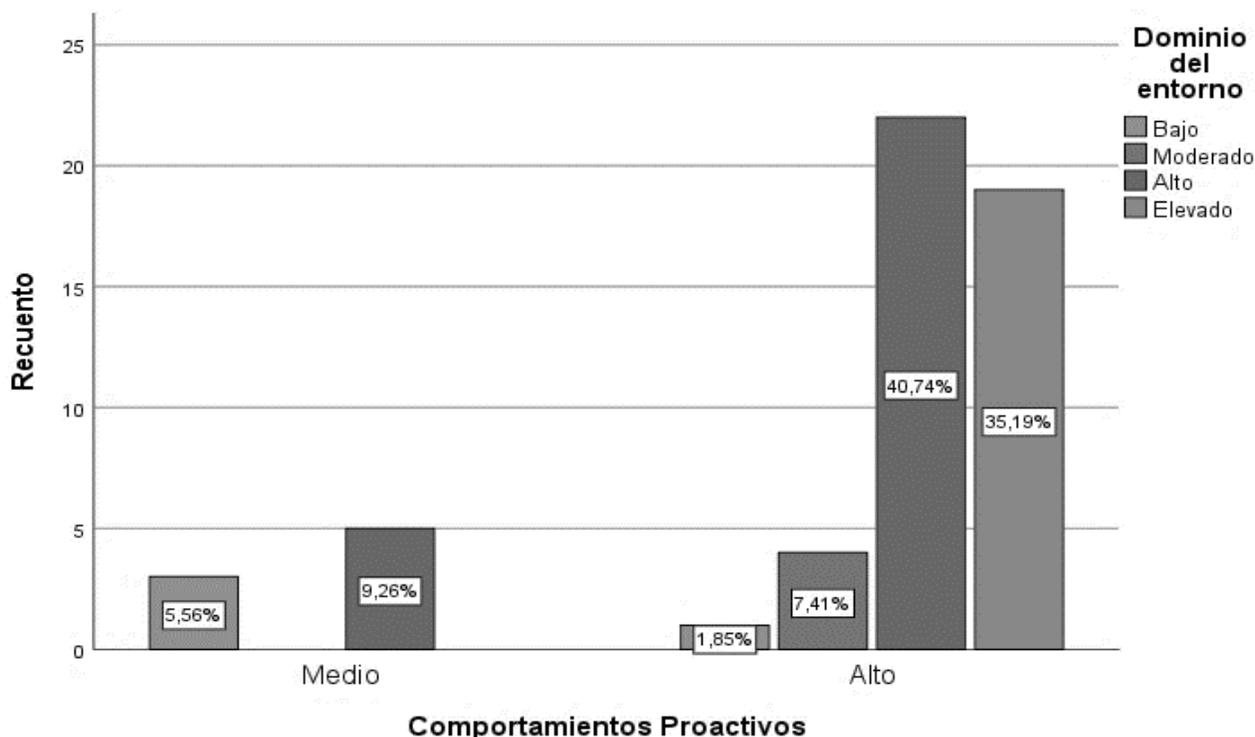
*Comportamientos Proactivos y la dimensión de dominio del entorno del Bienestar Psicológico*

|                            |       |      | Dominio del entorno |          |       |         | Total |
|----------------------------|-------|------|---------------------|----------|-------|---------|-------|
|                            |       |      | Bajo                | Moderado | Alto  | Elevado |       |
| Comportamientos Proactivos | Medio | F    | 3                   | 0        | 5     | 0       | 8     |
|                            |       | %    | 5,6%                | 0,0%     | 9,3%  | 0,0%    | 14,8% |
|                            | Alto  | F    | 1                   | 4        | 22    | 19      | 46    |
|                            |       | %    | 1,9%                | 7,4%     | 40,7% | 35,2%   | 85,2% |
| Total                      | F     | 4    | 4                   | 27       | 19    | 54      |       |
|                            | %     | 7,4% | 7,4%                | 50,0%    | 35,2% | 100,0%  |       |

Fuente. Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 14**

*Comportamientos Proactivos y la dimensión de dominio del entorno del Bienestar Psicológico*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de frecuencias de comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno.

### **Interpretación:**

En la tabla 17 y la figura 16 se puede observar en los resultados de mayor frecuencia que del 85,2% de docentes situados en el nivel alto de comportamientos proactivos, un 40,7% pertenece al nivel alto en dominio del entorno, y 35,2% se ubica en el nivel elevado. Asimismo, del 14,8% de docentes que tienen nivel medio en comportamientos proactivos, 9,3% presenta nivel alto en dominio del entorno.

### **Logro del objetivo específico 5.**

Al principio de la investigación se formuló el objetivo específico 4. Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Tras la aplicación de los instrumentos de investigación se tienen los resultados a continuación.

**Tabla 14**

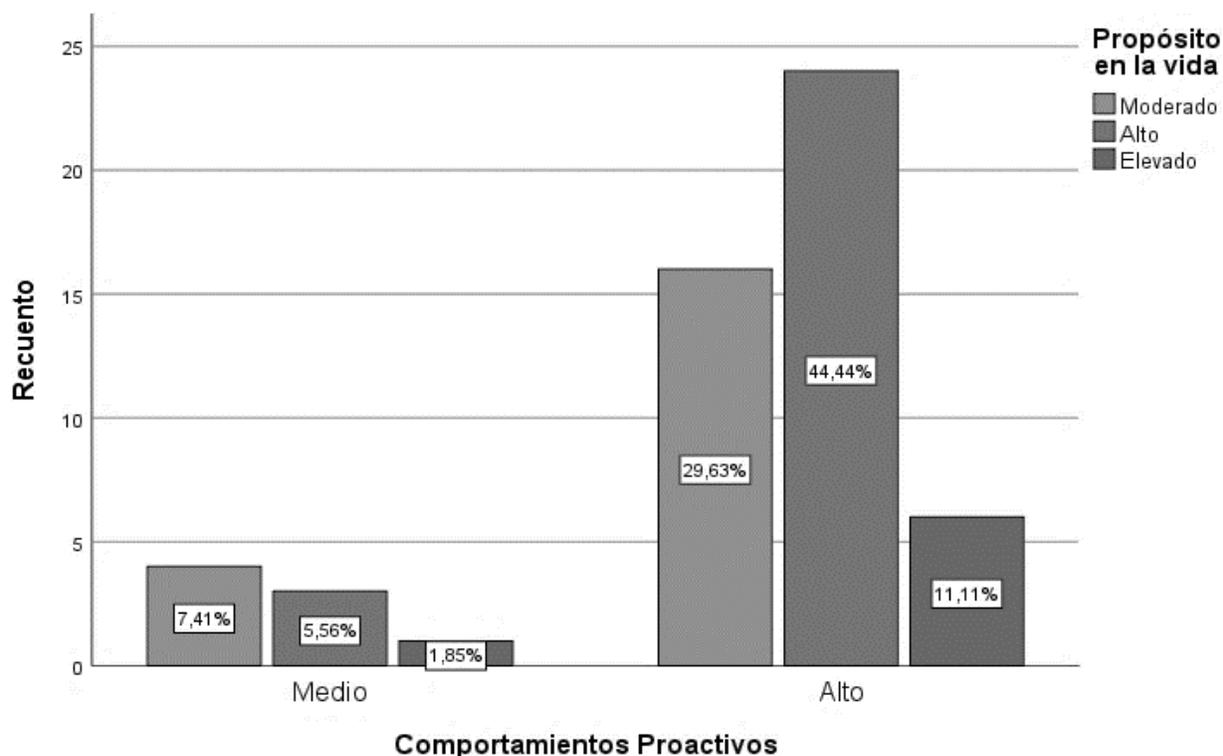
*Comportamientos Proactivos y la dimensión de propósito en la vida del Bienestar Psicológico*

|                            |       |   | Propósito en la vida |       |         | Total  |
|----------------------------|-------|---|----------------------|-------|---------|--------|
|                            |       |   | Moderado             | Alto  | Elevado |        |
| Comportamientos Proactivos | Medio | F | 4                    | 3     | 1       | 8      |
|                            |       | % | 7,4%                 | 5,6%  | 1,9%    | 14,8%  |
|                            | Alto  | F | 16                   | 24    | 6       | 46     |
|                            |       | % | 29,6%                | 44,4% | 11,1%   | 85,2%  |
| Total                      | F     |   | 20                   | 27    | 7       | 54     |
|                            | %     |   | 37,0%                | 50,0% | 13,0%   | 100,0% |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 15**

*Comportamientos Proactivos y la dimensión de propósito en la vida del Bienestar Psicológico*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de frecuencias de comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida.

### **Interpretación:**

En la tabla 18 y la figura 17 se observa en los resultados de mayor frecuencia que del 85,2% de docentes ubicados en el nivel alto de comportamientos proactivos, un 44,4% se encuentra en el nivel alto de propósito en la vida, y 29,6% se ubica en el nivel moderado. Asimismo, del 14,8% de docentes que pertenecen al nivel medio en comportamientos proactivos, 7,4% presenta nivel moderado en propósito en la vida.

### **Logro del objetivo específico 6.**

Al principio de la investigación se formuló el objetivo específico 4. Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución

Educativa de Huancayo-2023. Tras la aplicación los instrumentos de investigación se presentan los resultados.

**Tabla 15**

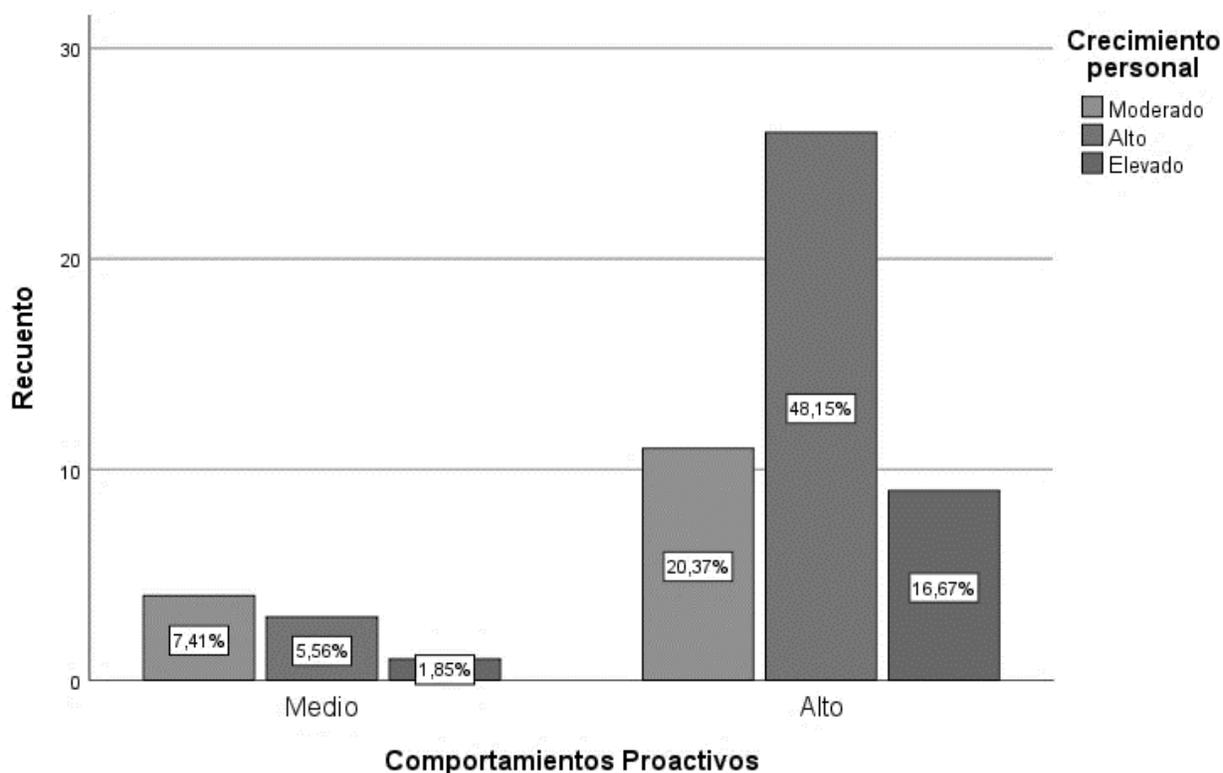
*Comportamientos Proactivos y la dimensión de crecimiento personal del Bienestar Psicológico*

|                            |       |   | Crecimiento personal |       |         | Total  |
|----------------------------|-------|---|----------------------|-------|---------|--------|
|                            |       |   | Moderado             | Alto  | Elevado |        |
| Comportamientos Proactivos | Medio | F | 4                    | 3     | 1       | 8      |
|                            |       | % | 7,4%                 | 5,6%  | 1,9%    | 14,8%  |
|                            | Alto  | F | 11                   | 26    | 9       | 46     |
|                            |       | % | 20,4%                | 48,1% | 16,7%   | 85,2%  |
| Total                      | F     |   | 15                   | 29    | 10      | 54     |
|                            | %     |   | 27,8%                | 53,7% | 18,5%   | 100,0% |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Figura 16**

*Comportamientos Proactivos y la dimensión de crecimiento personal del Bienestar Psicológico*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de frecuencias de comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal.

### **Interpretación:**

En la tabla 19 y la figura 18 se observa en los resultados de mayor frecuencia que del 85,2% de docentes que pertenecen al nivel alto en comportamientos proactivos, un 48,1% tienen un nivel alto en crecimiento personal, y 20,4% se ubica en el nivel moderado. Asimismo, del 14,8% de docentes situados en el nivel medio de comportamientos proactivos, 7,4% evidencian nivel moderado en crecimiento personal.

## **5.4 Resultados inferenciales**

### **Análisis de normalidad**

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad*

|                            | <u>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></u> |           |             |
|----------------------------|---------------------------------------|-----------|-------------|
|                            | <u>Estadístico</u>                    | <u>gl</u> | <u>Sig.</u> |
| Comportamientos Proactivos | ,512                                  | 54        | ,000        |
| Bienestar Psicológico      | ,315                                  | 54        | ,000        |
| Autoaceptación             | ,301                                  | 54        | ,000        |
| Relaciones positivas       | ,397                                  | 54        | ,000        |
| Autonomía                  | ,285                                  | 54        | ,000        |
| Dominio del entorno        | ,291                                  | 54        | ,000        |
| Propósito en la vida       | ,270                                  | 54        | ,000        |
| Crecimiento personal       | ,276                                  | 54        | ,000        |

**Interpretación:** Se tomó en cuenta la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra cuenta con más de 50 participantes, se obtuvo el valor  $p 0,000 < 0,05$  lo cual indica que

los datos no tienen una distribución normal, asimismo, para el proceso de contraste de hipótesis se aplicó el método estadístico no paramétrica Rho de Spearman.

## 5.5 Contrastación de Hipótesis

Proceso de análisis:

Para el proceso de datos se utilizó los siguientes criterios:

$p\text{-val} > 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

$p\text{-val} < 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Para los criterios de coeficiente de correlación se utilizó el siguiente cuadro de interpretación (Hernández Sampieri):

**Tabla 17**

*Interpretación de valores de correlación de Rho de Spearman*

| Coeficiente     | Tipo de correlación                              |
|-----------------|--|
| [-1,00 ; -0,90> | Correlación negativa perfecta                    |
| [-0,90 ; -0,75> | Correlación negativa muy fuerte                  |
| [-0,75 ; -0,50> | Correlación negativa considerable                |
| [-0,50 ; -0,25> | Correlación negativa media                       |
| [-0,25 ; 0,00>  | Correlación negativa débil                       |
| 0               | No existe correlación alguna entre las variables |
| <0,00 ; 0,20]   | Correlación positiva débil                       |
| <0,25 ; 0,50]   | Correlación positiva media                       |
| <0,50 ; 0,75]   | Correlación positiva considerable                |
| <0,75 ; 0,90]   | Correlación positiva muy fuerte                  |
| <0,90 ; 1,00]   | Correlación positiva perfecta                    |

### 5.5.1 Contraste de Hipótesis general

Hi: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

Ho: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

**Tabla 18***Correlación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico*

|                 |                            |                            | Comportamientos Proactivos | Bienestar Psicológico |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Comportamientos Proactivos | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,434**                |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,001                  |
|                 |                            | N                          | 54                         | 54                    |
|                 | Bienestar Psicológico      | Coeficiente de correlación | ,434**                     | 1,000                 |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,001                       | .                     |
|                 |                            | N                          | 54                         | 54                    |

**Interpretación:** Tomando como referencia los resultados se observa que el coeficiente de correlación de spearman alcanza un valor de 0,434, lo que indica que comportamientos proactivos y bienestar psicológico tienen una correlación positiva media, se obtuvo p valor = 0,001 por lo tanto comparando con nivel de significancia 0,05 se tiene  $0,001 < 0,05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. En conclusión, existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023.

### 5.5.2 Contraste de hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

Hi1: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

Ho1: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

**Tabla 19**

*Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación del bienestar psicológico*

|                 |                            |                             | Comportamientos Proactivos | Autoaceptación |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Comportamientos Proactivos | Coefficiente de correlación | 1,000                      | ,346*          |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | .                          | ,010           |
|                 |                            | N                           | 54                         | 54             |
|                 | Autoaceptación             | Coefficiente de correlación | ,346*                      | 1,000          |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | ,010                       | .              |
|                 |                            | N                           | 54                         | 54             |

**Interpretación:** Según los resultados obtenidos se observa que el coeficiente de correlación de spearman alcanza un valor de 0,346, lo que indica que comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación tienen una correlación positiva media, se obtuvo p valor = 0,010 por lo tanto comparando con nivel de significancia 0,05 se tiene  $0,010 < 0,05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. En conclusión, existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

### **Hipótesis específica 2**

Hi2: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

Ho2: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

**Tabla 20**

*Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico*

|                 |                            |                             | Comportamientos Proactivos | Relaciones positivas |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comportamientos Proactivos | Coefficiente de correlación | 1,000                      | ,313*                |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | .                          | ,021                 |
|                 |                            | N                           | 54                         | 54                   |
|                 | Relaciones positivas       | Coefficiente de correlación | ,313*                      | 1,000                |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | ,021                       | .                    |
|                 |                            | N                           | 54                         | 54                   |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Interpretación:** Basándose en los resultados se observa que el coeficiente de correlación de spearman alcanza un valor de 0,313, lo que indica que comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas tienen una correlación positiva media, se obtuvo p valor = 0,021 por lo tanto comparando con nivel de significancia 0,05 se tiene  $0,021 < 0,05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. En conclusión, existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023.

### **Hipótesis específica 3**

Hi3: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

Ho3: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

### **Tabla 21**

*Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía del bienestar psicológico*

|                 |                            |                             | Comportamientos Proactivos | Autonomía |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Comportamientos Proactivos | Coefficiente de correlación | 1,000                      | -,059     |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | .                          | ,671      |
|                 |                            | N                           | 54                         | 54        |
|                 | Autonomía                  | Coefficiente de correlación | -,059                      | 1,000     |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | ,671                       | .         |
|                 |                            | N                           | 54                         | 54        |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Interpretación:** Según los resultados se observa que el coeficiente de correlación de spearman alcanza un valor de -0,059, lo que indica que comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía tienen una correlación negativa débil, se obtuvo p valor = 0,671 por lo tanto comparando con nivel de significancia 0,05 se tiene  $0,671 > 0,05$ , aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. A modo de conclusión, no existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023.

#### **Hipótesis específica 4**

Hi4: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

Ho4: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

#### **Tabla 22**

*Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico*

|                 |                            |                            | Comportamientos Proactivos | Dominio del entorno |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Comportamientos Proactivos | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,376**              |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,005                |
|                 |                            | N                          | 54                         | 54                  |
|                 | Dominio del entorno        | Coeficiente de correlación | ,376**                     | 1,000               |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,005                       | .                   |
|                 |                            | N                          | 54                         | 54                  |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Interpretación:** Siguiendo los resultados obtenidos se observa que el coeficiente de correlación de spearman alcanza un valor de 0,376, lo que indica que comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno tienen una correlación positiva media, se obtuvo p valor = 0,005 por lo tanto comparando con nivel de significancia 0,05 se tiene  $0,005 < 0,05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. En conclusión, existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023.

### **Hipótesis específica 5**

Hi5: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

Ho5: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

**Tabla 23**

*Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico*

|                 |                            |                             | Comportamientos Proactivos | Propósito en la vida |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comportamientos Proactivos | Coefficiente de correlación | 1,000                      | ,092                 |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | .                          | ,507                 |
|                 |                            | N                           | 54                         | 54                   |
|                 | Propósito en la vida       | Coefficiente de correlación | ,092                       | 1,000                |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | ,507                       | .                    |
|                 |                            | N                           | 54                         | 54                   |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Interpretación:** Basándose en los resultados se observa que el coeficiente de correlación de spearman alcanza un valor de 0,092, lo que indica que comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida tienen una correlación positiva débil, se obtuvo p valor = 0,507 por lo tanto comparando con nivel de significancia 0,05 se tiene  $0,507 > 0,05$ , aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. A modo de conclusión, no existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023.

### **Hipótesis específica 6**

Hi6: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

Ho6: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023

**Tabla 24**

*Correlación entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico*

|                 |                            |                            | Comportamientos Proactivos | Crecimiento personal |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comportamientos Proactivos | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,179                 |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,194                 |
|                 |                            | N                          | 54                         | 54                   |
|                 | Crecimiento personal       | Coeficiente de correlación | ,179                       | 1,000                |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,194                       | .                    |
|                 |                            | N                          | 54                         | 54                   |

*Fuente.* Base de datos SPSS Vs.25

**Interpretación:** Partiendo de los resultados, se observa que el coeficiente de correlación de spearman alcanza un valor de 0,179, lo que indica que comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal tienen una correlación positiva débil, se obtuvo p valor = 0,194 por lo tanto comparando con nivel de significancia 0,05 se tiene  $0,194 > 0,05$ , aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. En conclusión, que no existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación se formuló el objetivo general, determinar la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Posteriormente, los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron la Escala de Comportamientos proactivos de Belschak y Den Hartog (2010) adaptado por Gamarra (2020) y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y Keyes (1995) adaptado por Ramos y Sotelo (2020).

Sobre el objetivo general (tabla 9), que demandó determinar la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, los resultados de mayor frecuencia constataron que el 85,2% de docentes se ubican en el nivel alto de comportamientos proactivos y un 59,3% tienen un nivel alto de bienestar psicológico. El resultado de comportamientos proactivos se comparte con Moscoso (2021), que en su estudio detalló que el 86.3% de los docentes están comprendidos en un nivel alto, sin embargo, el estudio Rodríguez et al. (2020) demostró que los docentes pertenecen en el nivel bajo con 76.2%. Asimismo, a lo que concierne al bienestar psicológico, el resultado es congruente con Vilca (2021), quien en su estudio indicó que el 62% de docentes corresponden al nivel alto, sin embargo, en el estudio de Diaz (2021), evidenció que el 66% de los docentes se encuentran en el nivel bajo. En la contrastación de la hipótesis general (tabla 18), el resultado muestra un coeficiente de correlación positiva media con valor de  $\rho=0,434$  además se presentó un nivel de significancia de  $0,001 < 0,05$  aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Se concluye que existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico. Según la teoría de Belschak y Den Hartog (2010, 2017) mencionan que los comportamientos son conductas orientadas al cambio constructivo de un mismo y entorno laboral, actúan como patrones de conducta de forma autónoma

que pueden desarrollarse como positivos o negativos, es necesario que inicie desde una vía motivacional ya que promueve mejor la eficacia, la autodeterminación y las emociones positivas. Asimismo, los autores (Ryff, 1989, Ryff y Keyes, 1995) sostienen que la teoría del bienestar psicológico tiene un enfoque cognitivo-conductual, que engloba al desarrollo humano y funcionamiento mental positivo, se considera una valoración con una percepción de la propia vivencia, ya que le da un sentido y compromiso con su existencia y cambios de vida para obtener un crecimiento personal y el esfuerzo de conseguir resultados. Los comportamientos proactivos tiene una relación con el bienestar psicológico, dado que ambos provienen de la percepción del sujeto, siendo este el principal agente que puede mejorar su vida, por otro lado, analizando la población docente, cuentan con una amplia experiencia de vida en el cual han alcanzado un bienestar psicológico con cierta madurez, donde han alcanzado un sentido de su propia existencia, así mismo los comportamientos proactivos deben actuar desde una base motivacional que se obtiene de un desarrollo mental positivo, una característica del bienestar psicológico; asimismo es crucial que los docentes tengan interés por el desarrollo personal en la vida, en la cual tomen en cuenta el aspecto laboral donde pueden compartir las misma metas y propósito con otros colegas dentro de la institución, teniendo como resultado un trabajo colectivo positivo y una valoración positiva en su vida personal.

En relación al objetivo específico 1 (tabla 10), se planteó identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, los resultados de mayor frecuencia mostraron que el 85,2% de docentes se encuentra en el nivel alto de comportamientos proactivos y un 42,6% en el nivel alto de autoaceptación. El resultado de los comportamientos proactivos se asemeja a lo que encontró Lopez (2022) quien demostró que el 90% corresponde a un nivel alto, por el contrario, difiere con Deudor

(2022) quien indico que el 30,1% se encuentra en el nivel alto. Con referencia a la dimensión de autoaceptación, el resultado coincide con Carrizales (2022) quien expuso que el 37% encaja en el nivel alto, no obstante, en la investigación de Silvero y Sánchez (2021) indicaron que predomina el nivel alto con 58%. Respecto a la contrastación de la primera hipótesis específica (tabla 19) se encontró como resultado un coeficiente de correlación positiva media con un valor de  $\rho=0,346$ , además se presentó un nivel de significancia de  $0,010 < 0,05$  aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. A modo de conclusion, existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación. Conforme a la teoría de Belschak y Den Hartog (2010, 2017) explican que los comportamientos proactivos tienen enfoque situacional o interaccionista, es decir, varía en función de las circunstancias y contextos, asimismo, son considerados como acciones que tienen el propósito de mejorar en el aspecto personal y profesional, además contribuye a la mejora del entorno laboral y al logro de los objetivos en la organización. Asimismo, teóricamente los autores (Ryff, 1989; Ryff y Keyes, 1995; Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002) explican que la dimensión de autoaceptación hace referencia a tener una apreciación positiva de sí mismo a pesar de los fracasos y las limitaciones, conoce y acepta las cualidades positivas y negativas, así también como poseer sentimientos positivos de su vivencia. Cuando los docentes llevan a cabo sus funciones en la institución, muestran sus capacidades en el campo donde experimentan éxitos y fracasos, desde estas circunstancias los docentes construyen una autoaceptación identificando sus cualidades. Cuando los docentes se desenvuelven en una cierta situación se requiere de comportamientos proactivos, no obstante, si se suscitó una experiencia negativa similar al contexto tendrán el sentimiento de fracaso, por tanto, evitarán actuar por encima de sus limitaciones. Se aprecia que los docentes tienden a observarse así mismo y se enfocan en la autorrealización, mejorando sus capacidades y proactividad.

Sobre el objetivo específico 2 (tabla 11), se planteó identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023. Los resultados de mayor frecuencia evidenciaron que el 85,2% de docentes se encuentran en el nivel alto de comportamientos proactivos y un 66,7% se ubican en el nivel alto de relaciones positivas. El resultado hallado de comportamientos proactivos se acerca al estudio de Acevedo y Contreras (2021), donde evidenciaron que el 99% de docentes pertenecen al nivel alto, en comparación con Huamani (2018), quien señaló que los docentes se sitúan en el nivel bajo con 63%. Con respecto a la dimensión de relaciones positivas el resultado concuerda con el estudio de Silvero y Sánchez (2021) quienes señalaron que el 62% de docentes corresponden al nivel alto, en cambio, el estudio al que llegó Díaz (2021) evidenció que el 77% de docentes demuestran un nivel bajo. En cuanto a la contrastación de la segunda hipótesis específica (tabla 20), se halló como resultado un coeficiente de correlación positiva media con un valor de  $\rho=0,313$  de igual manera se consiguió un nivel de significancia de  $0,021 < 0,05$  aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Se concluye que existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas. Según la propuesta teórica de (Belschak y Den Hartog (2010) consideran que, para que el comportamiento sea óptimo es necesario que actúe en base de la vía motivacional, esta puede ser afectada por factores ambientales, por ejemplo, en situaciones donde se retroalimenta la conducta emitida o comentarios constructivos, en su contraparte las críticas y comentarios despectivos dan lugar a una falta de motivación, autoconfianza y autoestima. En relación a la teoría de Ryff y Keyes (1995) precisan que las relaciones positivas generan relaciones satisfactorias y con confianza, poder interesarse en el bienestar ajeno, además que se muestre empatía, afecto y proximidad hacia otras personas. Los comportamientos proactivos se componen de tres dimensiones, en la cual dos de ellas corresponden

al aspecto social, de esta manera es importante que los docentes posean conexiones sociales como red de apoyo y sobre todo manejar habilidades sociales para poder lograr los objetivos grupales en la institución.

Sobre el objetivo específico 3 (tabla 12), demandó identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, se cotejó que en los resultados de mayor frecuencia el 85,2% de docentes se encuentran en el nivel alto de comportamientos proactivos y un 38,9% se ubican en el nivel alto de autonomía. El resultado obtenido de comportamientos proactivos es similar al de Landín (2020), quien demostró que los docentes tienen un nivel alto con 91%, de cierta manera difiere con Zárata (2018), quien estableció que los docentes se ubican en el nivel alto con 20,4%. Asimismo, en la dimensión de autonomía, el resultado se asemeja al estudio de Orellana (2020), quien ubicó a los docentes en el nivel alto con 44.1%, estos datos son diferentes al estudio de Vilca (2021), donde demostró que el 66.4% encaja en el nivel alto. Acerca de la contrastación de la tercera hipótesis específica (tabla 21), se consiguió un resultado de coeficiente de correlación negativa débil con  $\rho = -0,059$  también cabe señalar que se obtuvo un nivel de significancia de  $0,671 > 0,05$  aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. Los resultados presentados llevaron a la conclusión que no existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía. Haciendo referencia a la teoría de Belschak y Den Hartog (2010) describen que los comportamientos se enfocan en las mejoras de eficiencia laboral y el ambiente donde la persona se encuentra, comprenden de tres categorías de las cual dos se dirigen al área social, el primero alude a potenciar el rendimiento de compañeros y potenciar el funcionamiento de equipo, el segundo se dirige a cumplir metas, contribuir a la misión y visión organizacional. Respecto a la teoría de Ryff y Keyes (1995) definen la autonomía como mantener individualidad

en contextos sociales, así también posee características como la autodeterminación e independencia. Teniendo en cuenta el ambiente laboral y las funciones como miembros de una institución, en la cual se tiene una tendencia hacia el grupo, el docente que tiene como cualidad personal la individualidad, afronta el desafío de tomar decisiones que no se ajusten a su sistema de convicciones, así mismo se requiere de aprender a gestionar emociones y expresarse asertivamente para cooperar en metas o coordinación de actividades de la institución. En ese orden, los comportamientos proactivos también se orientan a lograr cambios para uno mismo y lograr metas personales, no obstante, atañen mayormente a un aspecto grupal.

Sobre el objetivo específico 4 (tabla 13), demandó identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, se constató que en los resultados de mayor frecuencia el 85,2% de docentes que se encuentra en el nivel alto de comportamientos proactivos y un 40,7% se ubican en el nivel alto de dominio del entorno, el resultado de comportamientos proactivos es congruente con el estudio de Vacas (2019) quien demostró que el 65% de docentes se encuentran en el nivel alto, en cambio, Olivares (2018) señaló que los docentes corresponden a un nivel alto con 32%, por otra parte respecto a la dimensión de dominio del entorno se comprueba un resultado parejo con el estudio de Carrizales (2022) que ubicó a la muestra en el nivel alto con 40%, resultado que discrepa con el estudio de Orellana (2020) donde detalló que el 61.8% de docentes lograron un nivel alto. Referente a la contrastación de la cuarta hipótesis específica (tabla 22), se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación positiva media que alcanza un valor de  $\rho=0,376$  asimismo se evidenció un nivel de significancia de  $0,005 < 0,05$  aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno. Citando la teoría de Belschak y Den Hartog

(2010) manifiestan que los comportamientos proactivos se presentan como acciones autónomas para lograr cambios y centradas en el futuro. Se caracterizan en el cambio de uno mismo, el entorno y los demás, y ejercer una acción centrada en el futuro, reconocer las oportunidades o problemas con anticipación. Por otra parte, bajo la teoría de Ryff y Keyes (1995), sostienen que el dominio del entorno es la percepción de control del medio, el individuo se adapta a las exigencias ejercidas por el entorno y usa efectivamente las oportunidades, además de manejar las situaciones mediante la actividad física y mental, pueden crear ambientes que favorecen en la satisfacción de necesidades y valores propios. Ambos se relacionan, ya que están enfocadas en el ambiente, los docentes que logran adaptarse al entorno participan activamente en el ambiente laboral relacionándose con actividades y personas, por tanto, en su adaptación satisfactoria se muestran proactivos con actitud de confianza y seguridad para producir cambios favorables a nivel organizacional, o plantear nuevas estrategias que favorezcan el desarrollo de competencias en los estudiantes, de igual importancia de cumplir con las funciones que les exige la institución.

Relacionado al objetivo específico 5 (tabla 14), se planteó identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, se comprobó en los resultados de mayor frecuencia que el 85,2% de docentes pertenecen al nivel alto de comportamientos proactivos y un 44,4% están ubicados en el nivel alto de propósito en la vida. Este resultado de comportamientos proactivos compaginan de forma similar con Soledispa (2021) quien manifestó que el 82,5% se ubica en el nivel alto, dato opuesto al estudio reportado por Chamorro (2021) quien resaltó que el 54,76% pertenece al nivel regular, por otra parte en relación a la dimensión de propósito en la vida, se encontró resultado similar como el de Gallegos (2022) quien expuso que el 42,9% de docentes se encuentra en el nivel alto, hallazgo diferente al estudio de Orellana (2020) quien mostró que el 58.8% pertenecen al nivel

alto. A lo que compete a la contrastación de la quinta hipótesis específica (tabla 23) se halló como resultado un coeficiente de correlación positiva débil arrojando un valor de  $\rho=0,092$  y se presentó un nivel de significancia de  $0,507 > 0,05$ , aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. A modo de conclusión, no existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida. Desde la posición de la teoría de Belschak, Hartog y Fay (2010), declaran que en la actualidad se da importancia a ser proactivo por entornos cada vez más competitivos y cambiantes, de tal manera es una necesidad en organizaciones modernas, dinámicas y globales. Con base a la teoría de Ryff y Keyes (1995), afirman que el propósito en la vida es poseer una dirección e intención para conseguir objetivos, que le permita a la persona sentir que el pasado y presente poseen un significado, con creencias estables que dan sentido a la vida propia. El campo laboral de docencia además de cumplir su labor de enseñanza, imparte valores e inspirar a los estudiantes a superarse con el objetivo de formar parte de una sociedad viable, sin embargo, el propósito en la vida tiene una connotación de perspectiva diferente en cada persona, si bien los docentes tienen vocación para su profesión, su propósito no se reduce completamente al campo laboral ya que existen otros ámbitos de la vida que se complementan para darle sentido o significado a la existencia.

Finalmente, sobre el objetivo específico 6 (tabla 15), se demandó identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, se observó que, en los resultados de mayor frecuencia, el 85,2% de docentes se encuentran en el nivel alto de comportamientos proactivos y un 48,1% se localizan en el nivel alto de crecimiento personal. El resultado de comportamientos proactivos se opone al estudio de Barrionuevo (2022) quien destacó que el 64,7% de docentes se ubica en el nivel regular. Con respecto a la dimensión de crecimiento personal el resultado arrojado tiene similitud con lo

encontrado por Orellana (2020) quien demostró que el 45.6% de docentes se encuentran en el nivel alto, sin embargo, se contrapone con el resultado de Silvero y Sánchez (2021) quienes señalaron que el 62% corresponden al nivel alto. En consideración a la contrastación de la sexta hipótesis específica (tabla 24) se consiguió un coeficiente de correlación positiva débil arrojando un valor de  $\rho=0,179$  aparte de ello se presentó un nivel de significancia de  $0,194 > 0,05$  aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. Se concluye, no existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida. Teniendo en cuenta a la teoría de Belschak y Den Hartog (1995) quienes señalan que los comportamientos proactivos también se dirigen a uno mismo, en la cual se busca mejorar el desempeño en diversos eventos, adaptándose con mayor facilidad al entorno organizacional a la que pertenece. Asimismo, como plantea la teoría de Ryff y Keyes (1995) quienes explican el crecimiento personal como el interés de conocerse a sí mismo y mejorar en las capacidades, buscando el desarrollo del propio potencial para un funcionamiento positivo óptimo, asimismo implica enfrentar nuevos desafíos a cada etapa evolutiva. Si bien ambos se dirigen a mejorar sus propias cualidades, ser proactivo en la parte personal concierne también a las personas con las que se trabaja, las tareas y decisiones que puedan tomar los docentes afectan a colegas y estudiantes; por otra parte, los docentes se encuentran en la etapa de adultez temprana e intermedia, así que construyen una vida estable personal y laboral, comparan los momentos del pasado con los resultados presentes, de tal manera que en la etapa donde se encuentran es el resultado de una larga experiencia de aprendizaje y crecimiento. Asimismo, la mayoría de los docentes laboran en la institución por varios años y tienen un sistema de trabajo conocido de tal manera no se presentan nuevos desafíos desconocidos.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, con un coeficiente de correlación positiva media de  $\rho=0,434$  y un nivel de significancia de  $0,001 < 0,05$ , de tal manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, con un coeficiente de correlación positiva media de  $\rho=0,434$  y un nivel de significancia de  $0,010 < 0,05$ , por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
3. Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, con un coeficiente de correlación positiva media de  $\rho= 0,313$  y un nivel de significancia de  $0,021 < 0,05$ , por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
4. No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, con un coeficiente de correlación negativa débil de  $\rho= -0,059$  y un nivel de significancia de  $0,671 > 0,05$ , de modo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
5. Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, con un coeficiente de correlación positiva media de  $\rho=0,376$  y un nivel de significancia de  $0,005 < 0,05$ , de tal manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

6. No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, con un coeficiente de correlación positiva débil de  $\rho=0,092$  y un nivel de significancia de  $0,507 > 0,05$ , por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

7. No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023, con un coeficiente de correlación positiva débil de  $\rho=0,179$  y un nivel de significancia de  $0,194 > 0,05$  por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

## RECOMENDACIONES

- Se sugiere a las autoridades de la Escuela Profesional de Psicología, difundir la presente investigación, con el fin de dar a conocer los resultados obtenidos y, así proporcionar una visión más clara de las variables dentro de la profesión de educación.
- Se recomienda a las instituciones dedicadas a la contribución de investigaciones científicas, realizar la divulgación de la presente investigación, para promover e inspirar futuros estudios, que aporten a la investigación sobre la correlación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico.
- Se recomienda informar a la Institución Educativa “Alfonso Ugarte” sobre estos resultados y que se puedan transmitir los resultados hallados con los docentes con el fin generar sensibilización y emprender de acciones para garantizar un bienestar psicológico óptimo.
- Se sugiere a los bachilleres de psicología realizar estudios en diversas instituciones educativas en la región Junín, para conocer la realidad de las dos variables.
- Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa realizar programas y charlas para la promoción y prevención en la salud mental de los docentes, dado que en la actualidad la falta de bienestar psicológico desemboca en ansiedad y depresión, afecciones alarmantes que siguen vigentes en el campo laboral.
- Se sugiere a la institución educativa, aplicar talleres con la participación del departamento psicológico, en la cual dentro de la variable comportamientos proactivos se puede abordar temas de comunicación asertiva, trabajo en equipo, gestión de emociones, empatía, resolución de conflictos; con la finalidad de mejorar las capacidades de los docentes para realizar mejor sus tareas y participación en su trabajo.

- Por otra parte, también se recomienda al departamento psicológico realizar talleres para mejorar el bienestar psicológico donde se pueden incluir temas de autoestima, resiliencia, toma de decisiones, gestión de estrés, habilidades de adaptación, optimismo, construcción de vínculos sociales sanos.
- Se sugiere a los docentes cuidar su bienestar psicológico, y conocer que aspectos les puede impedir lograr con su felicidad y satisfacción con la vida, adicionalmente se les recomienda acudir a atención psicológica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, S. y Contreras, M. (2021) Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo (Tesis de Maestría). Recuperada de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_T E\\_Acevedo\\_Contreras\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_T E_Acevedo_Contreras_2021.pdf)
- Adame, G. (domingo 5 de febrero de 2023). Efectos colaterales de la pandemia y el confinamiento social. *El sol de durango*. <https://www.elsoldedurango.com.mx/analisis/desde-el-pizarron-9574314.html>
- Alcace, J. y Caballero, P. (2021) Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Docentes de Lima – Norte, 2021 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91042>
- Asencio, K. (2023) Salud mental: El 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia. *PressPeru*. <https://pressperu.com/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia/>
- Barrionuevo, H. (2021) Uso de entornos virtuales y el desempeño docente de la Institución Educativa James Clerk Maxwell de Arequipa, 2021 (Tesis de Maestría). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80371/Barrionuevo\\_AHD-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80371/Barrionuevo_AHD-SD.pdf)

Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Revista Ces psicología*, 15 (3), 63-80  
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5984/3704>

Bustamante, R. (2022) OMS y OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. *Ciencia y Salud*. <https://cienciaysalud.cl/2022/09/29/oms-y-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud-mental-en-el-trabajo/>

Castro, A. (2009) El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23 (3), 43-72  
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>

Carrizales, M. (2022) Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1868/Carrizales%20Florindez%2C%20Miguel%20%20C3%81ngel.pdf>

Chamorro, J. (2021) El liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” Huancayo (Tesis de maestría). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76026/Chamorro\\_GJL-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76026/Chamorro_GJL-SD.pdf)

Del Valle, M. et al. (2015) El Bienestar Psicológico: Diferencias según sexo en estudiantes universitarios y diferencias con población general. *Rev Arg Cs Comp*, 7 (3), 00  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-42062015000300003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42062015000300003)

Deudor, O. (2022) Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y actitudes facilitadoras de innovación en docentes de Tarma – Junín (Tesis de licenciatura). Recuperada de

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8607/T010\\_09683384\\_D.pdf](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8607/T010_09683384_D.pdf)

Díaz, A. (2021) Bienestar psicológico y estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021 (Tesis de licenciatura). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82524/Diaz\\_SAK-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82524/Diaz_SAK-SD.pdf)

ECOAULA (2022) Solo un profesorado empoderado puede transformar la Educación 2022 [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.eleconomista.es/ecoaula/noticias/11765923/05/22/Solo-un-profesorado-empoderado-puede-transformar-la-Educacion.html>

Gallegos, L. (2022) Estrategias para fomentar el bienestar psicológico en docentes de una unidad educativa de ambato. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3937/1/78357.pdf>

García, G. (2019) La proactividad de las secretarías en las instituciones públicas en la ciudad de portoviejo y su aporte al desarrollo institucional. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 1 (1), 12-19. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/secretarias-instituciones-publicas.html>

González et al (2016). Adaptación y Validación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en una Muestra de Adultos Puertorriqueños. *Salud y Conducta Humana*. 3(1), 1-14. [https://www.researchgate.net/publication/311965604\\_Adaptacion\\_y\\_Validacion\\_de\\_la\\_Escala\\_de\\_Bienestar\\_Psicologico\\_de\\_Ryff\\_en\\_una\\_Muestra\\_de\\_Adultos\\_Puertorriquenos](https://www.researchgate.net/publication/311965604_Adaptacion_y_Validacion_de_la_Escala_de_Bienestar_Psicologico_de_Ryff_en_una_Muestra_de_Adultos_Puertorriquenos)

Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica (2021) Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental, N° 2 Afectación del bienestar socioemocional (BSE) docente de

servicios educativos públicos por la COVID-19 en el Perú Noviembre, 2021  
[https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/182546/EVIDENCIAPULSO\\_0003.pdf](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/182546/EVIDENCIAPULSO_0003.pdf)

Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica (2021) Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR (Nro. 1)  
[https://www.grade.org.pe/crear/archivos/EVIDENCIAPULSO\\_0002.pdf](https://www.grade.org.pe/crear/archivos/EVIDENCIAPULSO_0002.pdf)

Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica (2021) Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente de servicios educativos públicos de EBR (Nro. 4)  
[https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/188522/EVIDENCIAPULSO\\_0005.pdf.pdf](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/188522/EVIDENCIAPULSO_0005.pdf.pdf)

Huamani, E. (2018) El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2463/TM%20CEDu%204067%20H1%20-%20Huamani%20Meza.pdf>

Meier, L. (2019) Adaptación y Análisis Psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en Adolescentes Argentinos. *Psyche (Santiago)*, 28(1), 1-16  
<https://dx.doi.org/10.7764/psyche.28.1.1169>

Meneses et al (2016) Revisión de las principales teorías de bienestar psicológico. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://hdl.handle.net/10495/14523>

- Miranda, R, et al. (2021) Bienestar docente e impacto de la pandemia de COVID-19 en escuelas rurales multigrado. [http://www.grade.org.pe/creer/archivos/bienestar-docente\\_vers4.pdf](http://www.grade.org.pe/creer/archivos/bienestar-docente_vers4.pdf)
- Meier, L y Oros, L. (2019) Adaptación y Análisis Psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en Adolescentes Argentinos. *Psyche, Santiago*. 28 (1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.7764/psyche.28.1.1169>
- Moreno, A. (2022) Un análisis de la relación entre el liderazgo directivo con la proactividad y el compromiso de los empleados en el sector hotelero (Tesis doctoral). Recuperada de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/79638/88305%281%29.pdf>
- Moscoso, M. (2021) Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021 (Tesis de licenciatura). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78740/Moscoso\\_LMY-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78740/Moscoso_LMY-SD.pdf)
- Muñoz, A. (2020) Bienestar psicológico y asertividad de los docentes de la unidad educativa santa dorotea ciudad de quito En el año 2019 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1591>
- Nieves, C. (2023) Profesores de Bogotá, con altos índices de ansiedad y depresión. *El nuevo siglo*. <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/02-20-2023-profesores-de-bogota-con-altos-indices-de-ansiedad-y-depresion>
- Landín, M. (2020) Influencia de Habilidades Directivas en el Emprendimiento de los Docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2020 (Tesis de maestría). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57097/Land%c3%adn\\_MM-M-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57097/Land%c3%adn_MM-M-SD.pdf)

- Lorenzo, L. (2022) La salud mental de los profesores, en declive [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.siquia.com/blog/salud-mental-de-los-profesores/>
- Lopez, C. (2022) Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022 (Tesis de licenciatura). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107861/Lopez\\_PCR-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107861/Lopez_PCR-SD.pdf)
- Ramos, R. y Sotelo, K. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff en docentes de secundaria de nuevo Chimbote. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60731>
- Rodríguez, A. et al. (2020). Análisis de la proactividad en estudiantes y profesores universitarios. Revista IJSPE, 2 (Nº 3), 19-28  
[https://zagan.unizar.es/record/96243/files/texto\\_completo.pdf](https://zagan.unizar.es/record/96243/files/texto_completo.pdf)
- Olivares, L. (2018) Influencia de la inteligencia emocional en la proactividad laboral de los docentes del Colegio Amancio Varona del distrito de Tumán – 2018 (Tesis de licenciatura). Recuperada de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5114/1/TL\\_OlivaresJimenezIara.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5114/1/TL_OlivaresJimenezIara.pdf)
- Orellana, G. (2020). Burnout y bienestar psicológico en docentes de tres colegios privados de la ciudad de Guatemala. *Perspectivas, Propuestas de investigación en psicología*, 4(1), 39-51.  
doi: 10.36631/RPH.2022.04.03
- Organización Mundial de la Salud (28 de septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.*  
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

- Pacheco, M. (2022) Ansiedad, Depresión y Estrés en docentes de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores durante la pandemia por COVID-19, 2022 (Tesis de licenciatura). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103250/Pacheco\\_HMASD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103250/Pacheco_HMASD.pdf)
- Palacios del Portal, I. y Salazar, M. (2023) Empoderamiento psicológico en el trabajo y Personalidad Proactiva en ingenieros del rubro minero en una empresa privada de Lima, Metropolitana (Tesis de licenciatura). Recuperada de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655231/PalaciosD\\_I.pdf](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655231/PalaciosD_I.pdf)
- Pineda, C. y Chaparro, R. (2018) Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*. 16 (1), 45-55. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612018000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612018000100004)
- Salessi, S. et al., (2017) Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9 (Nº3), 82-103 [https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/17800/Salessi\\_Omar](https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/17800/Salessi_Omar)
- Salessi, S y Omar, A. (2017) Validez discriminante, predictiva e incremental de la escala de comportamientos laborales proactivos de Belschak y Den Hartog\*. *Actualidades en Psicología*, 32 (124), 34-50 <https://www.redalyc.org/journal/1332/133257151004/html/>
- Salessi, S. y Omar, A. (2019) Validez discriminante, predictiva e incremental de los comportamientos laborales proactivos. *Revista Costarricense de Psicología*, 38 (1), 75-93 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/150872>

- Silvero, K. y Sánchez, Z. (2021) Bienestar psicológico en docentes de la escuela básica n° 4828 priv. Subv. Parroquial ntra. Sra. De la asunción, coronel oviedo. 2021 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Grado/Ciencias%20de%20la%20Salud/Psicolog%C3%ADa/Tesis%20Karen%20Silvero%20y%20Zita%20S%C3%A1nchez.pdf>
- Soledispa, C. (2021) Gestión empresarial para desarrollar capacidades docentes que impulsen el emprendimiento sostenible en bachillerato de Unidades Educativas de Guayaquil, 2021 (Tesis doctoral). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83283/Soledispa\\_RCG-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83283/Soledispa_RCG-SD.pdf)
- UNIFE, (2021) Salud mental en los docentes de educación básica durante el Covid-19: del Burnout a la solución. *Revista Unife*, 26, 57-68 <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/consensus/article/view/26>
- Uzuriaga, C. (2019) Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019 (Tesis de licenciatura). Recuperada de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36941/Uzuriaga\\_CC.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36941/Uzuriaga_CC.pdf)
- Vacas, J. (2019) Relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa SAN VIATOR Yungay – 2019 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40986>
- Velasquez, A. (2023) Salud mental: El 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia. *Pulso pucp*. <https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>

Vilca, S. (2021) Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021 (Tesis de licenciatura).

Recuperada de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88101/Vilca\\_TSM-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88101/Vilca_TSM-SD.pdf)

Zárate, M. (2018) Inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria, Red N° 12 de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 04-2013. (Tesis doctoral).

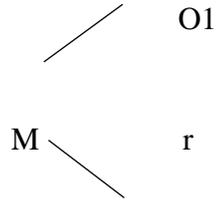
Recuperada de

[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1685/TD%20CE%201708%](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1685/TD%20CE%201708%20Z1%20-%20Zarate%20Chavez.pdf)

[20Z1%20-%20Zarate%20Chavez.pdf](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1685/TD%20CE%201708%20Z1%20-%20Zarate%20Chavez.pdf)

## ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS  | VARIABLES   | MÉTODOLOGÍA  |
|---|--|--|---|--|
| <p><b>Problema General:</b></p> <p>-¿Cuál es la relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>- Determinar la relación comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Hi: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>- Ho: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> | <p><b>Variables:</b></p> <p>V1: comportamientos proactivos</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>- comportamiento proactivo hacia la organización</p> <p>- comportamiento proactivo hacia los demás</p> <p>-comportamientos proactivos hacia uno mismo</p> | <p><b>Método de Investigación:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>Relacional</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional, no experimental, transversal.</p> <p>Cuyo diagrama es:</p>  |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <p>- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una</p> | <p>- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución</p> | <p>-Hi1: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Ho1: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autoaceptación de relaciones en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Hi2: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una</p> | <p>V2: bienestar psicológico</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- autoaceptación</li> <li>-relaciones positivas</li> <li>-autonomía</li> <li>-dominio del entorno</li> <li>-propósito en la vida</li> <li>-crecimiento personal</li> </ul> | <p>O2</p> <p>M: muestra</p> <p>O1: Variable 1: comportamientos proactivos</p> <p>O2: Variable 2: bienestar psicológico</p> <p><b>Donde:</b></p> <p>M: Docentes</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Escala de comportamientos proactivos-ECP</li> <li>- Escala de bienestar psicológico de Ryff</li> </ul> <p><b>Población y muestra:</b></p> <p>Población:</p> |
|--|---|--|--|--|

|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| <p>Institución Educativa de Huancayo-2023?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023?</p> | <p>Educativa de Huancayo-2023</p> <p>- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>- Identificar la relación entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> | <p>Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Ho2: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de relaciones positivas en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Hi3: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Ho3: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de autonomía</p> |  | <p>Docentes de la institución educativa Alfonso Ugarte</p> <p>Muestra:<br/>54 docentes</p> <p>Muestreo:<br/>No probabilístico</p> |
|--|---|--|--|---|

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  |  | <p>en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Hi4: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Ho4: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de dominio del entorno en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Hi5: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos</p> |  |  |
|--|--|---|--|--|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Ho5: No existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de propósito en la vida en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Hi6: Existe relación directa significativa entre comportamientos proactivos y la dimensión de crecimiento personal en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023</p> <p>-Ho6: No existe relación directa significativa entre</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  |  | comportamientos proactivos<br>y la dimensión de crecimiento<br>personal en docentes de una<br>Institución Educativa de<br>Huancayo-2023 |  |  |
|--|--|---|--|--|

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

### Variable 1: Comportamientos Proactivos

|                                   | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Definición operacional</b>   | <b>Dimensiones</b>                             | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems o reactivos</b> | <b>Escala de medición</b> |
|-----------------------------------|--|---|--|--|--------------------------|---------------------------|
| <b>Comportamientos proactivos</b> | Los comportamientos proactivos son acciones o conductas que la persona efectúa con la finalidad de crecer en el aspecto personal y profesional, le permite desenvolverse en trabajo de grupos facilitando así un ambiente laboral favorable para | Los comportamientos proactivos se identificará a través de los puntajes obtenidos con el instrumento de La escala de comportamientos proactivos de (Belschak & Den Hartog, 2010) adaptada por (Gamarra, 2020)..Esta es una escala de tipo Likert, con 5 opciones, totalmente en desacuerdo, ni de acuerdo, ni desacuerdo, | Comportamiento proactivo hacia la organización | logro de las metas u objetivos organizacionales                      | 1,2                      | Ordinal                   |
|                                   |  |   | Comportamiento proactivo hacia los demás       | comportamientos pro sociales de la persona que influyen en los demás | 3,4,5                    |                           |
|                                   |  |   | Comportamiento proactivo hacia uno mismo       | logro de objetivos personales y laborales                            | 6,7                      |                           |

|  |  |                                    |  |  |  |  |
|--|--|------------------------------------|--|--|--|--|
|  | todos, además se establecen objetivos que automotivan a los sujetos a mostrar capacidades y habilidades dentro de la organización. (Belschak & Den Hartog, 2010) | de acuerdo y totalmente de acuerdo |  |  |  |  |
|--|--|------------------------------------|--|--|--|--|

**Variable 2: Bienestar Psicológico**

|                              | <b>Definición conceptual</b>  | <b>Definición operacional</b>   | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems o reactivos</b>  | <b>Escala de medición</b> |
|------------------------------|---|---|----------------------|--|---------------------------|---------------------------|
| <b>Bienestar psicológico</b> | El bienestar psicológico es una perspectiva que se tiene sobre la vida, es el resultado de la evaluación sobre como el individuo ha logrado vivir , donde se da el sentido de vida que lleva a perseguir metas y propósitos , porque se ha comprometido | Definición Operacional:<br>El bienestar psicológico se identificará a través de los puntajes obtenidos con el instrumento escala de Bienestar Psicológico de (Ryff, 1995) adaptada por (Ramos y Sotelo, 2020). Es una escala de tipo Likert con 6 opciones (totalmente desacuerdo, poco de acuerdo, | Autoaceptación       | Mirada adaptativa que permite aclimatarse a conductas, intereses y sentimientos personales   | 1, 7, 8, 11, 17, 25,34    | Ordinal                   |
|                              |   |   | Relaciones positivas | Enmarca las relaciones sólidas y perdurables que generan sentimientos de afecto  | 2, 13, 16, 18, 23, 31, 38 |                           |
|                              |   |   | Autonomía            | Competencia que permite desarrollar la individualidad en diferentes áreas dentro de la sociedad, preservando la independencia y autoridad personal | 3, 5, 10, 15, 27          |                           |

|  |   |                             |  |                                      |  |
|--|---|-----------------------------|--|--------------------------------------|--|
| <p>con su propia existencia y asume los cambios y desafíos que se presenten, se toma una conducta activa en el proceso de vida para conseguir la perfección, siendo una representación del interés en el desarrollo personal. (Ryff y Keyes, 1995)</p> | <p>moderadamente de acuerdo, muy de acuerdo, bastante de acuerdo, totalmente de acuerdo). El instrumento está conformado por 39 ítems</p> | <p>Dominio del entorno</p>  | <p>Habilidad de tener un control y dominio del contexto y lugar.</p>                         | <p>6, 19, 26, 29, 32, 36, 39</p>     |  |
|  |   | <p>Propósito en la vida</p> | <p>Dirección que se tiene en la vida que da lugar a la búsqueda de metas y propósito.</p>    | <p>9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35</p> |  |
|  |   | <p>Crecimiento personal</p> | <p>Desarrollar potenciales con el propósito de ir incrementando el desarrollo individual</p> | <p>4, 21, 24, 30, 37</p>             |  |

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

| Variable                   | Dimensiones                                    | Indicadores  | Reactivos  | Escala valorativa   | Criterios de validez y confiabilidad  | Instrumento   |
|----------------------------|--|--|--|---|---|---|
| Comportamientos proactivos | comportamiento proactivo hacia la organización | logro de las metas u objetivos organizacionales                | ¿Sugieres ideas para solucionar los problemas de tu organización?<br><br>¿Adquieres nuevos conocimientos que ayudarían a tu empresa? | totalmente en desacuerdo, poco desacuerdo, ni de acuerdo, ni desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo | Validez: Para la validez del instrumento se realizó el análisis factorial confirmatorio en la cual se arrojó los resultados con valores de $X^2/df=2.17$ , en $TLI=0.93$ y $CFI=0.963$ , que demuestra que es un ajuste adecuado porque superan el valor .90, | Comportamientos proactivos<br>Belschak & Den Hartog<br>Adaptación peruana por (Gamarra., 2020). |
|                            | Comportamiento proactivo hacia los demás       | comportamientos pro sociales de la persona con el propósito de | ¿Compartes tus conocimientos con los demás?<br><br>¿Ayudas con las tareas de tus colegas   |   |   |   |

|                       |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
|                       |  | influir en los demás                           | así no estés obligado a realizarlo?<br><br>¿Oriento a mis nuevos colegas o compañeros?   |  | Confiabilidad:<br><br>Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento se utilizó el modelo de consistencia interna Alfa de Cronbach, La escala total obtuvo un nivel de confiabilidad aceptable con valor de ( $\alpha = .70$ ). Se confirma un valor alto de confiabilidad. |  |
|                       | Comportamiento proactivo hacia uno mismo | logro de objetivos personales y laborales      | ¿Busco la mejor manera posible para realizar mis tareas y ser más exitoso(a)?<br><br>¿Me esfuerzo por lograr mis propósitos en mi trabajo? |  |  |  |
| Bienestar psicológico | Autoaceptación                           | mirada adaptativa que nos permita aclimatarnos | 1.Cuando repaso la historia de mi vida esto contento con   |  | Validez: Para la validez del instrumento se realizó la   | Escala de bienestar psicológico de (Ryff y |

|  |  |   |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|
|  |  | <p>a conductas, intereses y sentimientos personales</p> | <p>cómo han resultado las cosas</p> <p>7.En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo</p> <p>8.No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.</p> <p>11, He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.</p> |  | <p>correlación ítem – test el cual varía entre ,303 a ,491, lo que indica que el grado de discriminación de los ítems es aceptable, estos valores superan el valor de (&gt;30) demostrando validez.</p> <p>Confiabilidad:<br/>Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento se utilizó el modelo de consistencia</p> | <p>Keyes)<br/>adaptado por Ramos y Sotelo (2020)</p> |
|--|--|---|--|--|--|--|

|  |                      |                                  |  |  |  |  |
|--|----------------------|----------------------------------|--|--|--|--|
|  |                      |                                  | <p>17.Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.</p> <p>25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.</p> <p>34.No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.</p> |  | <p>interna Alfa de Cronbach, en la cual se presentó un nivel de confiabilidad aceptable con un valor de (<math>\alpha = ,70</math>), demostrando que la escala es confiable.</p> |  |
|  | relaciones positivas | Enmarca las relaciones sólidas y | 2.A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos  |  |  |  |

|  |  |   |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|
|  |  | <p>perdurables que generan sentimientos de afecto</p> | <p>íntimos con quienes comparto mis preocupaciones.</p> <p>13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.</p> <p>16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo</p> <p>18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.</p> |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|

|  |           |  |  |  |  |  |
|--|-----------|--|--|--|--|--|
|  |           |  | <p>23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida</p> <p>31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.</p> <p>38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.</p> |  |  |  |
|  | Autonomía | Competencia que permite desarrollar la individualidad en diferentes áreas dentro de la sociedad, | 3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de  |  |  |  |

|  |  |  |   |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|
|  |  | <p>preservando la independencia y autoridad personal</p> | <p>la mayoría de la gente.</p> <p>5.Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga</p> <p>10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.</p> <p>15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.</p> |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|

|  |                     |   |   |  |  |  |
|--|---------------------|---|---|--|--|--|
|  |                     |   | 27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.   |  |  |  |
|  | Dominio del entorno | Habilidad de tener un control y dominio del contexto y lugar. | 6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.<br><br>19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.<br><br>26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza |  |  |  |

|  |  |  |   |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|
|  |  |  | <p>29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida</p> <p>32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.</p> <p>36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.</p> <p>39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.</p> |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|

|  |                      |  |  |  |  |  |
|--|----------------------|--|--|--|--|--|
|  | Propósito en la vida | Dirección que se tiene en la vida que da a lugar a la búsqueda de metas y propósito. | <p>9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí</p> <p>12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.</p> <p>14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.</p> <p>20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.</p> <p>22. Las demandas de la vida diaria a menudo</p> |  |  |  |
|--|----------------------|--|--|--|--|--|

|  |  |  |   |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|
|  |  |  | <p>me deprimen.</p> <p>28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria</p> <p>33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.</p> <p>35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.</p> |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|

|  |                      |   |   |  |  |  |
|--|----------------------|---|---|--|--|--|
|  | Crecimiento personal | Desarrollar potenciales con el propósito de ir incrementando el desarrollo individual | <p>4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida</p> <p>21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.</p> <p>24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.</p> <p>30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.</p> |  |  |  |
|--|----------------------|---|---|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | 37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona. |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

#### Anexo 4: Instrumentos de investigación

### ESCALA DE COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS – ECP (ADAPTACIÓN

#### PERUANA)

| Ítems   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| ¿Sugieres ideas para solucionar los problemas de tu organización?         |                          |               |                                |            |                       |
| ¿Adquieres nuevos conocimientos que ayudarían a tu empresa?               |                          |               |                                |            |                       |
| ¿Compartes tus conocimientos con los demás?                               |                          |               |                                |            |                       |
| ¿Ayudas con las tareas de tus colegas así no estés obligado a realizarlo? |                          |               |                                |            |                       |
| ¿Oriento a mis nuevos colegas o compañeros?                               |                          |               |                                |            |                       |
| ¿Busco la mejor manera posible para realizar mis                          |                          |               |                                |            |                       |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| tareas y ser más exitoso(a)?                          |  |  |  |  |  |
| ¿Me esfuerzo por lograr mis propósitos en mi trabajo? |  |  |  |  |  |

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (Adaptación Peruana)**

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** F / M **FECHA:** \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ **I.E:** \_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de enunciados, los cuales tendrás que leer con mucha atención, luego marcarás con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a ti.

1=Totalmente desacuerdo

2=Poco de acuerdo

3=Moderadamente de acuerdo

4=Muy de acuerdo

5=Bastante de acuerdo

6=Totalmente de acuerdo

| ÍTEM  | 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 juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes. |  |  |  |  |  |  |
| 11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.                              |  |  |  |  |  |  |
| 13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.                                   |  |  |  |  |  |  |
| 14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.  |  |  |  |  |  |  |
| 15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.                                       |  |  |  |  |  |  |
| 16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.                                   |  |  |  |  |  |  |
| 17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.         |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí. |  |  |  |  |  |  |
| 19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.                                  |  |  |  |  |  |  |
| 20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.                       |  |  |  |  |  |  |
| 21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.              |  |  |  |  |  |  |
| 22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.   |  |  |  |  |  |  |
| 23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.   |  |  |  |  |  |  |
| 24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.                    |  |  |  |  |  |  |
| 25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.                         |  |  |  |  |  |  |
| 26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.                               |  |  |  |  |  |  |
| 27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.                      |  |  |  |  |  |  |
| 28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.              |  |  |  |  |  |  |
| 29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida                                    |  |  |  |  |  |  |
| 30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.           |  |  |  |  |  |  |
| 31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.                     |  |  |  |  |  |  |
| 32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.                  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.                                     |  |  |  |  |  |  |
| 34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.                                  |  |  |  |  |  |  |
| 35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo. |  |  |  |  |  |  |
| 36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.                                   |  |  |  |  |  |  |
| 37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.                                     |  |  |  |  |  |  |
| 38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.                                     |  |  |  |  |  |  |
| 39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.                       |  |  |  |  |  |  |

## Anexo 5: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: "Mariela Monroy Perez"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

*Huancayo, 28 de marzo del 2023.*



*J. Cabayano.*

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 N° DNI: [REDACTED]

#### **1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Monroy Perez Mariela  
 D.N.I. N° 73668254  
 N° de teléfono/celular: 972487109

#### **2. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: Maribel Ruiz Balvin  
 D.N.I. N° 20105951  
 N° de teléfono/celular: 941 750 612

#### **3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: Osmar Sapaico Vargas  
 D.N.I. N° 46411147  
 N° de teléfono/celular: 943 131 312

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: "Mariela Monroy Perez"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

*Huancayo, 28 de marzo del 2023.*

  
(PARTICIPANTE)



Apellidos y nombres:.....  
.....  
N° DNI: .....

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Monroy Perez Mariela  
D.N.I. N° 73668254  
N° de teléfono/celular: 972487109

**2. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: Maribel Ruiz Balvin  
D.N.I. N° 20105951  
N° de teléfono/celular: 941 750 612

**3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: Osmar Sapaico Vargas  
D.N.I. N° 46411147  
N° de teléfono/celular: 943 131 312

**Anexo 6: Solicitud y carta de aceptación**

Huancayo, 03 de marzo del 2023

SOLICITO: Permiso para ejecutar mi investigación

Sr. Director de la Institución Educativa "Alfonso Ugarte"

Dr. Luis Alvarez Mendoza

De mi consideración:

Por medio de la presente, me dirijo respetuosamente yo, Mariela Monroy Perez identificada con DNI° 73668254, bachiller de la Universidad Peruana Los Andes, quien a su vez viene realizando la investigación que lleva por titulo "COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE HUANCAYO-2023". Por lo cual acudo a su digna presencia para solicitarle el permiso para ejecutar mi investigación y evaluar a los docentes. Con la importancia de mencionar que los datos y resultados utilizados serán estrictamente confidenciales y solamente serán utilizados para fines de la investigación.

Sin otro particular deseándole éxitos en su profesión, me despido de Ud. Señor Director, esperando acceda a mi petición que espero alcanzar por ser de justicia.

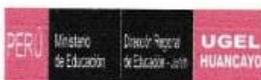
Atentamente,



MONROY PEREZ, Mariela

DNI N° 73668254

|  |             |
|--|-------------|
| INSTITUCIÓN EDUCATIVA<br>"ALFONSO UGARTE"<br>HUARI |             |
| FECHA: 03/03/23                                    | HORA: 13:30 |
| REGISTRO N°: 073                                   |             |
| RECEPCIÓN:   | FOLIOS: 2   |



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALFONSO UGARTE"  
HUARI - HUANCÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALFONSO UGARTE" DEL CENTRO POBLADO DE HUARI, DISTRITO DE HUANCÁN, PROVINCIA DE HUANCAYO, REGIÓN JUNÍN quién suscribe, otorga la presente:

## CARTA DE ACEPTACIÓN

Dr. Luis Alvarez Mendoza, identificado con DNI N° 20024681, director de la Institución Educativa Alfonso Ugarte, Distrito de Huancan, Provincia de Huancayo, Región Junín. **AUTORIZO** a Mariela Monroy Perez, identificada con DNI° 73668254 a que pueda ejecutar su investigación titulada "COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE HUANCAYO-2023", esto con el fin de determinar si existe relación entre comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarles las muestras de mi consideración y estima personal.

Huancan, 10 de marzo del 2023

Atentamente,



Dr. LUIS ALVAREZ MENDOZA  
DIRECTOR  
C.M. 1020024681

**Anexo 7: Declaración de Confidencialidad****DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo, Mariela Monroy Perez, identificada con DNI N° 73668254, bachiller de la escuela profesional de Psicología- Facultad Ciencias de la Salud, vengo implementando el proyecto de tesis titulado "Comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023", en este contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento de Investigación y en los artículos 4 y 5 del código de ética para la investigación científica de la Universidad Peruana los Andes, salvo con las autorizaciones expresadas y documentadas.

Huancayo 04 de marzo del 2023



---

Monroy Perez, Mariela

DNI N° 73668254

**Anexo 8: Compromiso de autoría****COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha yo, Mariela Monroy Perez, identificada con DNI N° 73668254, domiciliada en el Jr. Los guindales Urb. Goyzueta- Huancayo, bachiller de la escuela profesional de Psicología- Facultad de Ciencias de la Salud- Universidad Peruana los Andes- Huancayo, me comprometo a asumir las consecuencias administrativas y /o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada " Comportamientos proactivos y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Huancayo-2023" se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, autoplagio y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de fuentes consultantes.

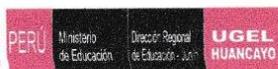
Huancayo, 04 de marzo del 2023



Monroy Perez, Mariela

DNI N° 73668254

## Anexo 9: Constancia de ejecución de instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALFONSO UGARTE"  
HUARI - HUANCÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALFONSO UGARTE" DEL CENTRO POBLADO DE HUARI, DISTRITO DE HUANCÁN, PROVINCIA DE HUANCAYO, REGIÓN JUNÍN, EXPIDE LA PRESENTE:

### CONSTANCIA

Que la Bach. Monroy Perez Mariela, ha ejecutado satisfactoriamente el proyecto de investigación denominado "COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO-2023". Durante la ejecución ha demostrado responsabilidad y profesionalismo.

Se expide la presente a petición de los interesados, para los fines que estime por conveniente.

Huancán, 10 de mayo de 2023



Dr. LUIS ANÍBAL MENDOZA  
DIRECTOR  
C.M. 1020024881

**Anexo 10: Validez y confiabilidad**

# Constancia

Juicio de experto

Yo, Mg. Castañeda Ayarza Regina Consuelo, con Documento Nacional de Identidad No 45605447 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por la bachiller: Br. Mariela Monroy Perez, en la investigación titulada: "COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO-2023"

Huancayo, 22 marzo 2023



.....  
**Regina Consuelo Castañeda Ayarza**

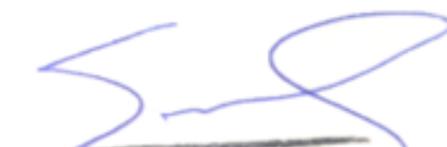
**DNI 45605447**

# Constancia

Juicio de experto

Yo, Sandro Alex Urco Cáceres con Documento Nacional de Identidad No 44673089, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por la bachillera: Br. Mariela Monroy Perez, en la investigación titulada: "COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO-2023"

Huancayo 19, marzo 2023



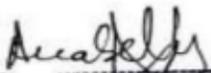
Sandro A. Urco Cáceres  
PSICÓLOGO  
C.P.S.P. 19161

# Constancia

Juicio de experto

Yo, Annabella Llanos Villadoma con Documento Nacional de Identidad No 22486156....certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por la bachiller: Br. Mariela Monroy Perez, en la investigación titulada: "COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO-2023"

Huancayo 22 , marzo 2023

  
-----  
Ps. Annabella Llanos Villadoma  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 4493

## Validez de instrumentos

Para determinar la validez de los instrumentos presentados se empleó el coeficiente de V de Aiken que permite cuantificar la relevancia de los ítems en relación a un dominio de contenido a partir de las valoraciones de un número de jueces. El coeficiente puede tener valores entre 0 y 1. Cuanto el valor se acerque a 1, entonces tendrá una mayor validez de contenido. Si el valor 1 es el mayor valor posible e indica un acuerdo perfecto entre los expertos en relación a la mayor puntuación de validez que pueden recibir los ítems.

### Instrumento 1

El coeficiente de V de Aiken es de 1.0, es decir, este instrumento de recolección de datos tiene excelente validez.

### Instrumento 2

| COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS |                    |                 |                |        |        |        |            |
|----------------------------|--------------------|-----------------|----------------|--------|--------|--------|------------|
| Categorías                 | Suma de respuestas | Nro de expertos | Nro de niveles | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | V de Aiken |
| Suficiencia                | 3                  | 3               | 2              | 1.00   | 1.00   | 1.00   | 1.00       |
| Relevancia                 | 3                  | 3               | 2              | 1.00   | 1.00   | 1.00   | 1.00       |
| Coherencia                 | 3                  | 3               | 2              | 1.00   | 1.00   | 1.00   | 1.00       |
| Claridad                   | 3                  | 3               | 2              | 0.86   | 1.00   | 1.00   | 0.97       |
| Validez                    |                    |                 |                |        |        |        | 1.00       |

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

s= suma de valoración de los expertos

n= número de expertos

c= número de niveles

El coeficiente de V de Aiken es de 1.0, por tanto, este instrumento que recabó datos tiene excelente validez.

## Confiabilidad de instrumentos

| BIENESTAR PSICOLOGICO |                    |                 |                |        |        |        |            |
|-----------------------|--------------------|-----------------|----------------|--------|--------|--------|------------|
| Categorías            | Suma de respuestas | Nro de expertos | Nro de niveles | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | V de Aiken |
| Suficiencia           | 3                  | 3               | 2              | 1.00   | 1.00   | 1.00   | 1.00       |
| Relevancia            | 3                  | 3               | 2              | 1.00   | 1.00   | 1.00   | 1.00       |
| Coherencia            | 3                  | 3               | 2              | 0.97   | 1.00   | 1.00   | 0.99       |
| Claridad              | 3                  | 3               | 2              | 1.00   | 1.00   | 1.00   | 1.00       |
| Validez               |                    |                 |                |        |        |        | 1.00       |

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

s=uma de valoracion de los expertos

n=numero de expertos

c=numero de niveles

### Confiabilidad de instrumentos

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para la confiabilidad de instrumento, esta medida varia de 0 a 1, donde el valor más cercano a 1 indica una mayor consistencia interna en los ítems. Se empleó el programa Microsoft Excel para la medición y para su interpretación se utilizó el cuadro de (Hernández, 2002):

| RANGO       | CONFIABILIDAD          |
|-------------|------------------------|
| 0,81 a 1,00 | Muy Alta confiabilidad |
| 0,61 a 0,80 | Alta confiabilidad     |
| 0,41 a 0,60 | Moderada confiabilidad |
| 0,21 a 0,40 | Baja confiabilidad     |
| 0,01 a 0,20 | Muy Baja               |

### Instrumento 1

|                            |      | ITEMS |   |   |   |   |   |      |  |
|----------------------------|------|-------|---|---|---|---|---|------|--|
| ENCUESTADO:                | 1    | 2     | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | SUMA |  |
| E1                         | 5    | 4     | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32   |  |
| E2                         | 4    | 4     | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 31   |  |
| E3                         | 5    | 4     | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28   |  |
| E4                         | 5    | 4     | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33   |  |
| E5                         | 4    | 4     | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31   |  |
| E6                         | 4    | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28   |  |
| E7                         | 5    | 4     | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33   |  |
| E8                         | 4    | 4     | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29   |  |
| E9                         | 4    | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28   |  |
| E10                        | 4    | 4     | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 26   |  |
| E11                        | 5    | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29   |  |
| E12                        | 4    | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29   |  |
| E13                        | 4    | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28   |  |
| E14                        | 4    | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28   |  |
| E15                        | 5    | 5     | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33   |  |
| E16                        | 4    | 4     | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30   |  |
| E17                        | 5    | 5     | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34   |  |
| E18                        | 4    | 4     | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29   |  |
| E19                        | 5    | 5     | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32   |  |
| E20                        | 4    | 4     | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31   |  |
| VARIANZA                   | 0    | 0     | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |      |  |
| SUMATORIA DE               | 1.86 |       |   |   |   |   |   |      |  |
| VARIANZA DE LA SUMA DE LOS | 4.69 |       |   |   |   |   |   |      |  |

|   |                      |   |      |
|---|----------------------|---|------|
| COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO | $\alpha$             | = | 0.70 |
| Numero de items del instrumento               | k                    | = | 7    |
| Sumatoria de las varianzas de los items       | $\sum_{i=1}^k S_i^2$ | = | 1.86 |
| Varianza total del instrumento                | $S_T^2$              | = | 4.69 |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En la prueba piloto de la variable de comportamientos proactivos se consiguió un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.70 por tanto posee una alta confiabilidad.

### Instrumento 2

|                                  |         | ITEMS |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |      |
|----------------------------------|---------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| ENCUESTADOS                      | 1       | 2     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15 | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22 | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  | 33  | 34 | 35  | 36  | 37  | 38  | 39  | SUMA |
| E1                               | 5       | 3     | 4   | 4   | 2   | 4   | 5   | 2   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3  | 6   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 2  | 5   | 5   | 1   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 164  |
| E2                               | 4       | 1     | 5   | 2   | 2   | 4   | 4   | 1   | 1   | 5   | 5   | 4   | 2   | 4   | 2  | 4   | 4   | 5   | 5   | 1   | 4   | 2  | 4   | 4   | 2   | 4   | 1   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 2   | 1  | 5   | 6   | 4   | 4   | 134 |      |
| E3                               | 6       | 3     | 5   | 2   | 3   | 6   | 6   | 4   | 5   | 4   | 6   | 5   | 3   | 2   | 4  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 6  | 6   | 6   | 5   | 4   | 5   | 6   | 6   | 5   | 6   | 4   | 4   | 4  | 5   | 4   | 3   | 5   | 180 |      |
| E4                               | 4       | 1     | 3   | 4   | 3   | 6   | 6   | 2   | 2   | 3   | 3   | 5   | 5   | 6   | 3  | 6   | 6   | 4   | 6   | 2   | 3   | 2  | 5   | 4   | 1   | 2   | 3   | 4   | 6   | 1   | 6   | 5   | 2   | 3  | 4   | 4   | 5   | 6   | 152 |      |
| E5                               | 4       | 1     | 4   | 2   | 1   | 6   | 6   | 4   | 3   | 2   | 4   | 5   | 1   | 2   | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 1  | 5   | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4  | 4   | 5   | 6   | 1   | 139 |      |
| E6                               | 5       | 2     | 5   | 1   | 1   | 6   | 6   | 1   | 1   | 1   | 6   | 6   | 1   | 5   | 1  | 6   | 6   | 6   | 5   | 1   | 5   | 5  | 6   | 6   | 1   | 5   | 5   | 5   | 1   | 6   | 6   | 1   | 6   | 5  | 5   | 6   | 6   | 5   | 162 |      |
| E7                               | 5       | 2     | 5   | 5   | 5   | 6   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 5   | 2   | 6  | 6   | 5   | 6   | 1   | 6   | 2   | 6  | 6   | 5   | 5   | 5   | 4   | 6   | 5   | 6   | 6   | 6   | 5   | 5  | 5   | 5   | 6   | 1   | 169 |      |
| E8                               | 6       | 6     | 6   | 1   | 1   | 6   | 6   | 1   | 1   | 6   | 6   | 6   | 2   | 6   | 2  | 6   | 6   | 6   | 5   | 1   | 6   | 1  | 6   | 6   | 1   | 6   | 1   | 6   | 6   | 3   | 5   | 6   | 1   | 2  | 6   | 6   | 6   | 6   | 5   | 171  |
| E9                               | 3       | 2     | 4   | 2   | 2   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5  | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 2   | 5  | 5   | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 155 |      |
| E10                              | 5       | 1     | 4   | 1   | 1   | 5   | 5   | 5   | 1   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 3  | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 3  | 5   | 6   | 2   | 5   | 2   | 5   | 5   | 2   | 5   | 6   | 2   | 1  | 5   | 5   | 5   | 5   | 155 |      |
| E11                              | 2       | 3     | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 2  | 4   | 6   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2  | 4   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2  | 1   | 5   | 5   | 4   | 134 |      |
| E12                              | 1       | 3     | 1   | 2   | 4   | 6   | 6   | 3   | 2   | 3   | 6   | 5   | 5   | 2   | 1  | 6   | 6   | 6   | 5   | 4   | 5   | 3  | 6   | 6   | 5   | 4   | 5   | 6   | 6   | 5   | 5   | 3   | 6   | 5  | 6   | 5   | 4   | 6   | 5   | 173  |
| E13                              | 6       | 3     | 6   | 1   | 1   | 5   | 5   | 5   | 1   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4  | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 5   | 5  | 2   | 5   | 6   | 2   | 2   | 2   | 5   | 5   | 2   | 2   | 5   | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 141  |
| E14                              | 5       | 5     | 5   | 1   | 1   | 5   | 5   | 2   | 1   | 5   | 5   | 5   | 1   | 5   | 1  | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 2  | 5   | 5   | 1   | 5   | 1   | 5   | 5   | 1   | 5   | 5   | 2   | 3  | 5   | 5   | 5   | 6   | 5   | 150  |
| E15                              | 5       | 6     | 4   | 1   | 1   | 5   | 6   | 3   | 5   | 6   | 6   | 1   | 5   | 1   | 6  | 6   | 5   | 5   | 1   | 5   | 1   | 6  | 4   | 1   | 5   | 1   | 6   | 6   | 6   | 6   | 5   | 1   | 3   | 6  | 6   | 6   | 1   | 6   | 165 |      |
| E16                              | 5       | 3     | 5   | 1   | 1   | 5   | 5   | 3   | 1   | 6   | 6   | 6   | 2   | 5   | 1  | 6   | 6   | 6   | 4   | 2   | 1   | 1  | 1   | 6   | 1   | 4   | 1   | 6   | 4   | 5   | 5   | 5   | 1   | 6  | 5   | 5   | 4   | 4   | 6   | 150  |
| E17                              | 4       | 1     | 5   | 1   | 1   | 6   | 5   | 1   | 1   | 1   | 6   | 6   | 1   | 4   | 1  | 6   | 6   | 6   | 5   | 1   | 5   | 5  | 5   | 6   | 1   | 6   | 6   | 6   | 4   | 1   | 6   | 6   | 1   | 6  | 5   | 4   | 6   | 6   | 5   | 158  |
| E18                              | 5       | 1     | 6   | 1   | 1   | 5   | 6   | 1   | 1   | 2   | 6   | 5   | 1   | 6   | 3  | 6   | 6   | 6   | 5   | 1   | 2   | 2  | 5   | 6   | 1   | 6   | 2   | 5   | 6   | 1   | 5   | 6   | 1   | 6  | 5   | 6   | 5   | 6   | 5   | 155  |
| E19                              | 6       | 2     | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 2   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5  | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 1   | 6  | 6   | 1   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 6   | 4   | 4   | 6  | 6   | 6   | 6   | 6   | 5   | 175  |
| E20                              | 5       | 6     | 6   | 1   | 1   | 6   | 6   | 3   | 1   | 5   | 6   | 6   | 3   | 6   | 1  | 6   | 6   | 6   | 6   | 2   | 6   | 1  | 6   | 6   | 1   | 6   | 1   | 6   | 6   | 1   | 6   | 2   | 1   | 6  | 6   | 6   | 5   | 5   | 6   | 171  |
| VARIANZA                         | 2       | 2.9   | 1.3 | 1.8 | 1.3 | 0.6 | 0.4 | 1.5 | 1.9 | 2.8 | 1.2 | 0.8 | 2.2 | 1.9 | 1  | 0.5 | 1.2 | 0.6 | 0.8 | 1.9 | 1.6 | 2  | 1.3 | 0.5 | 1.9 | 1.6 | 3.1 | 0.7 | 0.5 | 2.8 | 0.3 | 1.5 | 2.6 | 3  | 0.4 | 0.4 | 0.7 | 2.2 | 1.1 |      |
| SUMATORIA DE VARIANZA            | 56.7775 |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |      |
| VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS | 177.428 |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |     |      |

|   |                      |   |          |
|---|----------------------|---|----------|
| COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO | $\alpha$             | = | 0.70     |
| Numero de items del instrumento               | k                    | = | 39       |
| Sumatoria de las varianzas de los items       | $\sum_{i=1}^k S_i^2$ | = | 56.7775  |
| Varianza total del instrumento                | $S_T^2$              | = | 177.4275 |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En la prueba piloto de la variable de bienestar psicológico se calculó el coeficiente de alfa de Cronbach con un valor de 0.70 demostrando una alta confiabilidad.

Anexo 11: Data de procesamiento de datos

|    | SE<br>XO | ED<br>AD | VA<br>RC<br>000 | V1 | VA<br>RC<br>000 | VA<br>RC<br>000 | VAR<br>0001<br>0 | VA<br>RC<br>001 | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>002 |
|----|----------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1  | 1        | 35       | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 5               | 5               | 30 | 3               | 1               | 5                | 1               | 1               | 6               | 6               | 1               | 1               | 1               | 6               | 6               | 5               | 4               | 2               | 6               | 6               |
| 2  | 1        | 46       | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 35 | 4               | 1               | 6                | 1               | 1               | 6               | 6               | 1               | 1               | 1               | 5               | 6               | 4               | 6               | 1               | 6               | 5               |
| 3  | 2        | 40       | 4               | 4               | 4               | 5               | 4               | 5               | 5               | 31 | 4               | 1               | 6                | 1               | 1               | 6               | 6               | 1               | 1               | 1               | 5               | 6               | 4               | 6               | 1               | 6               | 5               |
| 4  | 1        | 34       | 5               | 5               | 5               | 4               | 4               | 5               | 5               | 33 | 4               | 2               | 4                | 2               | 1               | 6               | 6               | 1               | 2               | 2               | 4               | 6               | 2               | 4               | 4               | 4               | 5               |
| 5  | 1        | 52       | 5               | 5               | 5               | 4               | 4               | 5               | 5               | 33 | 4               | 2               | 4                | 2               | 1               | 6               | 6               | 1               | 2               | 2               | 4               | 6               | 2               | 4               | 4               | 4               | 5               |
| 6  | 2        | 46       | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 34 | 4               | 1               | 4                | 1               | 1               | 6               | 6               | 1               | 1               | 6               | 5               | 6               | 6               | 5               | 1               | 6               | 6               |
| 7  | 2        | 62       | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 4               | 33 | 2               | 3               | 1                | 4               | 2               | 5               | 1               | 3               | 4               | 3               | 5               | 6               | 6               | 6               | 2               | 2               | 3               |
| 8  | 1        | 52       | 1               | 4               | 3               | 4               | 5               | 5               | 4               | 26 | 4               | 1               | 6                | 1               | 1               | 6               | 4               | 1               | 2               | 4               | 6               | 6               | 4               | 5               | 1               | 3               | 5               |
| 9  | 1        | 57       | 1               | 4               | 3               | 4               | 5               | 5               | 4               | 26 | 4               | 1               | 6                | 1               | 1               | 1               | 6               | 4               | 2               | 4               | 6               | 6               | 4               | 5               | 1               | 3               | 5               |
| 10 | 1        | 56       | 4               | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 31 | 5               | 1               | 5                | 2               | 1               | 5               | 6               | 2               | 2               | 5               | 5               | 6               | 2               | 4               | 1               | 5               | 5               |
| 11 | 1        | 37       | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 34 | 4               | 1               | 4                | 1               | 1               | 6               | 6               | 1               | 1               | 6               | 5               | 6               | 6               | 5               | 1               | 6               | 6               |
| 12 | 2        | 57       | 1               | 3               | 2               | 4               | 5               | 2               | 5               | 22 | 2               | 3               | 1                | 4               | 2               | 5               | 1               | 3               | 4               | 3               | 5               | 6               | 6               | 6               | 2               | 2               | 3               |
| 13 | 1        | 55       | 1               | 4               | 3               | 4               | 5               | 5               | 5               | 27 | 2               | 3               | 1                | 4               | 2               | 5               | 1               | 3               | 4               | 3               | 5               | 6               | 6               | 6               | 2               | 2               | 3               |
| 14 | 2        | 54       | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 34 | 4               | 2               | 5                | 2               | 1               | 6               | 6               | 1               | 2               | 2               | 4               | 6               | 2               | 4               | 4               | 4               | 6               |
| 15 | 1        | 35       | 3               | 3               | 3               | 3               | 4               | 3               | 4               | 23 | 1               | 1               | 2                | 2               | 3               | 4               | 1               | 2               | 3               | 3               | 1               | 1               | 1               | 3               | 4               | 3               | 1               |
| 16 | 1        | 30       | 4               | 5               | 3               | 5               | 4               | 5               | 5               | 31 | 4               | 2               | 5                | 3               | 2               | 5               | 5               | 2               | 4               | 5               | 6               | 4               | 1               | 3               | 1               | 5               | 3               |
| 17 | 2        | 31       | 4               | 5               | 3               | 2               | 5               | 4               | 5               | 28 | 4               | 3               | 3                | 1               | 2               | 3               | 4               | 3               | 1               | 6               | 5               | 5               | 2               | 4               | 2               | 6               | 4               |
| 18 | 2        | 47       | 4               | 5               | 3               | 2               | 5               | 4               | 5               | 28 | 4               | 3               | 3                | 1               | 2               | 3               | 4               | 3               | 1               | 6               | 5               | 5               | 2               | 4               | 2               | 6               | 4               |
| 19 | 2        | 48       | 4               | 4               | 5               | 4               | 4               | 4               | 4               | 29 | 3               | 3               | 3                | 3               | 2               | 4               | 4               | 2               | 2               | 4               | 4               | 4               | 4               | 5               | 4               | 4               | 4               |
| 20 | 2        | 42       | 4               | 4               | 4               | 3               | 4               | 5               | 5               | 29 | 4               | 3               | 4                | 4               | 2               | 5               | 4               | 4               | 5               | 4               | 5               | 5               | 4               | 4               | 3               | 4               | 4               |
| 21 | 2        | 58       | 1               | 3               | 5               | 2               | 4               | 2               | 5               | 22 | 1               | 2               | 3                | 4               | 5               | 6               | 5               | 4               | 3               | 2               | 1               | 2               | 3               | 4               | 5               | 6               | 5               |
| 22 | 1        | 32       | 3               | 4               | 4               | 3               | 5               | 4               | 4               | 27 | 4               | 3               | 4                | 4               | 2               | 5               | 4               | 4               | 5               | 4               | 5               | 5               | 4               | 4               | 3               | 4               | 4               |
| 23 | 1        | 32       | 4               | 5               | 4               | 4               | 5               | 5               | 4               | 31 | 1               | 2               | 3                | 4               | 5               | 6               | 5               | 4               | 3               | 2               | 1               | 2               | 3               | 4               | 5               | 6               | 5               |
| 24 | 2        | 41       | 4               | 4               | 5               | 5               | 4               | 5               | 5               | 32 | 2               | 2               | 3                | 4               | 5               | 6               | 5               | 4               | 3               | 2               | 1               | 2               | 3               | 4               | 5               | 6               | 5               |
| 25 | 1        | 33       | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 5               | 5               | 30 | 5               | 1               | 5                | 1               | 1               | 6               | 6               | 1               | 2               | 5               | 6               | 5               | 4               | 5               | 3               | 5               | 5               |
| 26 | 2        | 30       | 4               | 5               | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 33 | 6               | 2               | 6                | 3               | 2               | 6               | 6               | 2               | 2               | 2               | 6               | 6               | 6               | 6               | 2               | 6               | 6               |
| 27 | 1        | 34       | 4               | 4               | 4               | 3               | 5               | 4               | 4               | 28 | 4               | 3               | 3                | 1               | 2               | 5               | 5               | 3               | 1               | 6               | 4               | 5               | 3               | 5               | 2               | 6               | 5               |
| 28 | 1        | 45       | 4               | 4               | 5               | 5               | 4               | 5               | 5               | 32 | 5               | 2               | 4                | 4               | 2               | 5               | 5               | 5               | 3               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               |
| 29 | 1        | 55       | 3               | 3               | 3               | 3               | 4               | 3               | 4               | 23 | 4               | 5               | 2                | 4               | 5               | 2               | 1               | 5               | 5               | 3               | 3               | 2               | 5               | 5               | 5               | 1               | 1               |
| 30 | 1        | 49       | 4               | 5               | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 33 | 6               | 2               | 6                | 3               | 2               | 6               | 6               | 2               | 2               | 2               | 6               | 6               | 6               | 6               | 2               | 6               | 6               |
| 31 | 2        | 52       | 4               | 4               | 5               | 4               | 4               | 4               | 4               | 29 | 4               | 3               | 3                | 1               | 2               | 5               | 5               | 3               | 1               | 6               | 4               | 5               | 3               | 5               | 2               | 6               | 5               |
| 32 | 1        | 40       | 4               | 1               | 4               | 3               | 1               | 4               | 5               | 22 | 4               | 1               | 4                | 3               | 5               | 2               | 3               | 5               | 2               | 3               | 2               | 5               | 2               | 4               | 2               | 5               | 2               |
| 33 | 2        | 41       | 4               | 5               | 4               | 4               | 5               | 5               | 5               | 32 | 3               | 4               | 5                | 2               | 4               | 2               | 5               | 3               | 5               | 3               | 4               | 3               | 4               | 3               | 4               | 5               | 4               |
| 34 | 2        | 45       | 4               | 5               | 5               | 5               | 4               | 4               | 4               | 31 | 4               | 5               | 3                | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 6               | 4               | 5               | 3               | 5               | 4               |
| 35 | 1        | 41       | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 4               | 33 | 3               | 4               | 5                | 2               | 4               | 2               | 5               | 3               | 5               | 3               | 4               | 3               | 4               | 3               | 4               | 5               | 4               |
| 36 | 2        | 42       | 3               | 4               | 4               | 4               | 4               | 5               | 5               | 29 | 3               | 4               | 5                | 2               | 4               | 2               | 5               | 3               | 5               | 3               | 4               | 3               | 4               | 3               | 4               | 5               | 4               |
| 37 | 2        | 56       | 5               | 5               | 5               | 4               | 5               | 5               | 5               | 34 | 5               | 2               | 5                | 5               | 2               | 5               | 5               | 5               | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               |
| 38 | 1        | 53       | 3               | 3               | 4               | 5               | 4               | 3               | 5               | 27 | 4               | 5               | 4                | 6               | 4               | 5               | 3               | 4               | 4               | 4               | 5               | 6               | 6               | 4               | 5               | 4               | 6               |
| 39 | 1        | 53       | 1               | 3               | 2               | 4               | 5               | 2               | 5               | 22 | 1               | 2               | 4                | 2               | 6               | 2               | 4               | 2               | 5               | 2               | 4               | 6               | 1               | 5               | 2               | 4               | 2               |
| 40 | 2        | 44       | 3               | 3               | 4               | 5               | 4               | 5               | 5               | 29 | 4               | 5               | 4                | 6               | 4               | 5               | 3               | 4               | 4               | 4               | 5               | 6               | 6               | 4               | 5               | 4               | 6               |
| 41 | 2        | 52       | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 35 | 1               | 2               | 4                | 2               | 6               | 2               | 4               | 2               | 5               | 2               | 4               | 6               | 1               | 5               | 2               | 4               | 2               |
| 42 | 2        | 54       | 2               | 3               | 5               | 2               | 4               | 2               | 5               | 23 | 1               | 2               | 4                | 2               | 6               | 2               | 4               | 2               | 5               | 2               | 4               | 6               | 1               | 5               | 2               | 4               | 2               |

|    |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 1 | 46 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 4 | 5 | 4 | 6 |
| 44 | 2 | 52 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 31 | 6 | 4 | 6 | 5 | 3 | 5 | 4 | 6 | 3 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 45 | 1 | 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 | 5 | 4 | 6 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 46 | 2 | 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 | 6 | 4 | 6 | 5 | 3 | 5 | 4 | 6 | 3 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 47 | 2 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 5 | 4 | 6 | 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 3 | 6 | 5 |
| 48 | 2 | 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 | 5 | 4 | 6 | 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 3 | 6 | 5 |
| 49 | 2 | 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 5 | 4 | 6 | 5 | 2 | 6 | 4 | 6 | 4 | 5 | 4 | 6 | 6 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 50 | 2 | 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 | 6 | 5 | 6 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 |
| 51 | 2 | 49 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 |
| 52 | 1 | 52 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 |
| 53 | 1 | 57 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 54 | 2 | 58 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 3 | 5 | 6 |

|    | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>002 | VA<br>RC<br>003 | VA<br>RC<br>004 | V2 |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1  | 6               | 6               | 1               | 4               | 1               | 6               | 6               | 1               | 5               | 1               | 5               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 1               | 6               | 5               | 5               | 6               | 6               | 6               | 6               | 152             |    |
| 2  | 5               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 1               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 157             |    |
| 3  | 5               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 1               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 157             |    |
| 4  | 6               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 4               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 6               | 3               | 4               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 159             |    |
| 5  | 6               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 4               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 6               | 3               | 4               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 159             |    |
| 6  | 6               | 6               | 1               | 1               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 6               | 3               | 2               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 161             |    |
| 7  | 2               | 1               | 2               | 3               | 4               | 5               | 6               | 5               | 6               | 5               | 4               | 4               | 3               | 5               | 4               | 5               | 4               | 3               | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 147             |    |
| 8  | 3               | 6               | 1               | 5               | 2               | 6               | 6               | 2               | 5               | 1               | 6               | 6               | 1               | 5               | 4               | 2               | 3               | 3               | 6               | 6               | 6               | 6               | 4               | 4               | 149             |    |
| 9  | 3               | 5               | 4               | 6               | 2               | 6               | 6               | 2               | 5               | 1               | 6               | 6               | 1               | 5               | 4               | 2               | 3               | 3               | 6               | 6               | 6               | 6               | 4               | 4               | 152             |    |
| 10 | 5               | 5               | 2               | 5               | 1               | 6               | 6               | 1               | 5               | 1               | 5               | 6               | 2               | 6               | 5               | 1               | 1               | 5               | 6               | 6               | 5               | 6               | 6               | 6               | 153             |    |
| 11 | 6               | 6               | 1               | 1               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 6               | 6               | 3               | 2               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 161             |    |
| 12 | 2               | 1               | 2               | 3               | 4               | 5               | 6               | 5               | 6               | 5               | 4               | 4               | 3               | 5               | 4               | 5               | 4               | 3               | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 147             |    |
| 13 | 2               | 1               | 2               | 4               | 4               | 5               | 6               | 5               | 6               | 5               | 4               | 4               | 3               | 5               | 4               | 5               | 4               | 3               | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 148             |    |
| 14 | 6               | 6               | 1               | 6               | 1               | 6               | 6               | 1               | 5               | 1               | 6               | 6               | 2               | 6               | 6               | 2               | 4               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 6               | 162             |    |
| 15 | 1               | 1               | 4               | 3               | 4               | 1               | 1               | 3               | 3               | 3               | 1               | 1               | 4               | 1               | 4               | 4               | 3               | 3               | 1               | 3               | 1               | 1               | 1               | 1               | 87              |    |
| 16 | 5               | 5               | 3               | 4               | 2               | 4               | 6               | 2               | 6               | 2               | 5               | 5               | 1               | 5               | 4               | 2               | 4               | 3               | 4               | 5               | 5               | 5               | 5               | 5               | 147             |    |
| 17 | 6               | 6               | 3               | 5               | 2               | 6               | 6               | 1               | 3               | 3               | 5               | 6               | 2               | 6               | 4               | 2               | 1               | 6               | 4               | 4               | 5               | 6               | 6               | 6               | 150             |    |
| 18 | 6               | 6               | 3               | 5               | 2               | 6               | 6               | 1               | 3               | 3               | 5               | 6               | 2               | 6               | 4               | 2               | 1               | 6               | 4               | 4               | 5               | 6               | 6               | 6               | 150             |    |
| 19 | 4               | 5               | 5               | 4               | 3               | 5               | 5               | 5               | 4               | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 3               | 5               | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 156             |    |
| 20 | 4               | 5               | 3               | 4               | 2               | 4               | 2               | 4               | 3               | 4               | 4               | 4               | 2               | 4               | 4               | 2               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 147             |    |
| 21 | 4               | 4               | 1               | 4               | 2               | 4               | 2               | 3               | 5               | 2               | 4               | 6               | 2               | 5               | 3               | 4               | 6               | 1               | 3               | 5               | 2               | 6               | 6               | 6               | 139             |    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 22 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 147 |     |
| 23 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 6 | 2 | 5 | 3 | 4 | 6 | 1 | 3 | 5 | 2 | 6   | 139 |
| 24 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 6 | 2 | 5 | 3 | 4 | 6 | 1 | 3 | 5 | 2 | 6   | 140 |
| 25 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 6 | 6 | 1 | 6 | 4 | 6 | 6 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6   | 167 |
| 26 | 2 | 6 | 2 | 6 | 2 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2   | 171 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 2 | 5 | 6 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6   | 161 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5   | 177 |
| 29 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 6   | 138 |
| 30 | 2 | 6 | 2 | 6 | 2 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2   | 171 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 2 | 5 | 6 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6   | 161 |
| 32 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 6 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 6   | 134 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4   | 141 |
| 34 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 6 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 6 | 4 | 5   | 171 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4   | 141 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4   | 141 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5   | 179 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4   | 181 |
| 39 | 6 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 6 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 4 | 2   | 126 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4   | 181 |
| 41 | 6 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 6 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 4 | 2   | 126 |
| 42 | 6 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 6 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 4 | 2   | 126 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4   | 181 |
| 44 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 6 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 6 | 5   | 163 |
| 45 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6   | 188 |
| 46 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 6 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 6 | 5   | 163 |
| 47 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5   | 182 |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5   | 182 |
| 49 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5   | 163 |
| 50 | 4 | 3 | 5 | 6 | 4 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5   | 195 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6   | 186 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6   | 190 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4   | 131 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 3 | 5   | 174 |

**Anexo 12: Fotos de la aplicación de los instrumentos**



Anexo 13: Evaluaciones aplicadas

**ESCALA DE COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS - ECP**

EDAD: 62 SEXO: F/M FECHA: 28/03/23 I.E: "ALFONSO OGARTE"

Instrucciones: Las siguientes interrogantes se refieren a los comportamientos que muestran en su trabajo. Por favor, lea con mucho cuidado cada uno de los ítems y analice situaciones que se relacionen con las actividades del cuestionario y su entorno laboral.

| Ítems  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1. ¿Sugiero ideas para solucionar los problemas de la institución?               |                          |               |                                | X          |                       |
| 2. ¿Adquiero nuevos conocimientos que ayudarían a la institución?                |                          |               |                                |            | X                     |
| 3. ¿Comparto mis conocimientos con los demás?                                    |                          |               |                                |            | X                     |
| 4. ¿Ayudo con las tareas de mis colegas así no esté obligado(a) a realizarlas?   |                          |               |                                | X          |                       |
| 5. ¿Oriento a mis nuevos colegas o compañeros?                                   |                          |               |                                |            | X                     |
| 6. ¿Busco la mejor manera posible para realizar mis tareas y ser más exitoso(a)? |                          |               |                                |            | X                     |
| 7. ¿Me esfuerzo por lograr mis propósitos en mi trabajo?                         |                          |               |                                |            | X                     |

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF**

EDAD: 54 SEXO: F/M FECHA: 28/03/23 I.E: Alfonso Ugarte

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de enunciados, los cuales tendrás que leer con mucha atención, luego marcarás con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a ti.

1=Totalmente desacuerdo 2=Poco de acuerdo 3=Moderadamente de acuerdo 4=Muy de acuerdo 5=Bastante de acuerdo 6=Totalmente de acuerdo

| Ítems  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento(a) con cómo han resultado las cosas.                  |   |   |   | X |   |   |
| 2. A menudo me siento solo(a) porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.    | X |   |   |   |   |   |
| 3. Puedo expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.      |   |   |   |   |   | X |
| 4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.                                | X |   |   |   |   |   |
| 5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.                                      | X |   |   |   |   |   |
| 6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.                                |   |   |   |   |   | X |
| 7. En general, me siento seguro(a) y positivo(a) conmigo mismo.  |   |   |   |   |   | X |
| 8. Tengo pocas personas que quieren escucharme cuando necesito hablar.                                       | X |   |   |   |   |   |
| 9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.  | X |   |   |   |   |   |
| 10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes. | X |   |   |   |   |   |
| 11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.  |   |   |   |   | X |   |
| 12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo(a).                           |   |   |   |   |   | X |
| 13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo(a) que cambiaría.                                |   |   |   | X |   |   |
| 14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.  |   |   |   |   |   | X |
| 15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.                                       | X |   |   |   |   |   |
| 16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.                                   |   |   |   |   |   | X |
| 17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.         |   |   |   |   | X |   |
| 18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.             |   |   |   |   | X |   |